



KUVB

Kommunale Unfallversicherung Bayern



Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft
Fachbereich
Gemeinden



PROFESSIONELLES UND GESUNDES ARBEITEN IM WINTERDIENST

Handlungshilfe für kommunale
Bau- und Betriebshöfe



INHALT

PROFESSIONELLES UND GESUNDES ARBEITEN IM WINTERDIENST

Handlungshilfe für kommunale Bau- und Betriebshöfe

Inhalt	2
Einführung	4
Kapitel 1	
Winterdienst: eine anspruchsvolle Aufgabe	6
Körperliche Belastungen im Winterdienst und Unfallgefahren	7
Psychomenteale Anforderungen	11
Belastungen aus der Arbeitsorganisation und den Arbeitszeiten	12
Psychische und soziale Stressfaktoren	15
Kapitel 2	
Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)	18
Vorgehensweise zur Einführung eines BGM	18
Handlungsfelder für das BGM	21
Kapitel 3	
Arbeitszeit gesundheitsförderlich gestalten	24
Arbeitszeitgesetz regelt die Arbeitszeitgestaltung	25
Kapitel 4	
Arbeitssicherheit im Winterdienst	28
Verantwortung des Unternehmers	29
Gefährdungsbeurteilung	31
Persönliche Schutzausrüstung	32
Arbeiten im Bauhof	33
Unterweisung	35
Kapitel 5	
Was können Beschäftigte selbst tun?	36
Schlusswort	42
Literaturhinweise	43

EINFÜHRUNG



Einführung

Professionelles und gesundes Arbeiten im Winterdienst

In einer zweijährigen Studie wurde die Belastungs- und Gefährdungssituation in der Arbeit von Beschäftigten im Winterdienst in ausgewählten Bauhöfen in Bayern untersucht. Die Studie wurde im Auftrag der Kommunalen Unfallversicherung Bayern (KUVB) und des Fachbereiches Gemeinden von ver.di Bayern durchgeführt. Auf der Grundlage der Ergebnisse ist diese Handlungshilfe für die betriebliche Praxis entstanden. Die Broschüre richtet sich an die Akteure des betrieblichen Gesundheitsschutzes und der Gesundheitsförderung, an Führungskräfte, an Personalräte und an die Personalabteilungen. Aber auch die Beschäftigten selbst möchten wir informieren.

Kommunale Arbeitgeber stehen vor der gesetzlich definierten Aufgabe, durch geeignete Maßnahmen einen umfassenden Gesundheitsschutz ihrer Mitarbeiter im Winterdienst zu sichern und betriebliche Gesundheitsförderung zu praktizieren. Die Frage lautet: Wie kann es gelingen, Anforderungen und Rahmenbedingungen der Arbeit gut zu gestalten? Gleichzeitig gilt es, die Beschäftigten darin zu unterstützen, dass sie ihre Gesundheit, Arbeitsmotivation und Leistungsfähigkeit auf hohem Niveau erhalten können.

Im ersten Schritt sollte eine Analyse der körperlichen und psychischen Gefährdungen durchgeführt werden. Das erste Kapitel dieser Handlungshilfe stellt die wichtigsten gesundheitlichen Belastungen im Arbeitseinsatz des Winterdienstes vor.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsförderung sollten eingebettet sein in ein umfassendes System des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Darüber informiert das zweite Kapitel der Handlungshilfe.

Nacharbeit, frühe Arbeitszeiten sowie lange Arbeitstage sind typisch für die Arbeit im Winterdienst. Dieses zentrale Thema behandelt Kapitel 3. Durch eine gute Organisation der Arbeitszeiten kann die gesundheitliche Belastung durch ungünstige Zeiten vermindert werden.

Im Winterdienstes fallen Tätigkeiten an, bei denen zahlreiche Unfallrisiken und Gesundheitsgefahren bestehen. Daher muss die Arbeitssicherheit für die Beschäftigten im Baubetriebshof und unterwegs auf den Straßen sorgfältig geprüft und entsprechende Maßnahmen getroffen werden. Entsprechende Hinweise und Empfehlungen enthält Kapitel 4.

In Kapitel 5 befassen wir uns mit der Frage, was Beschäftigte selbst für ihre Gesundheit tun können. Mitarbeiter, die im Winterdienst tätig sind, wissen aus der Praxis, welche körperlichen und psychomentalen Anforderungen ihnen diese Arbeit abverlangt. Sie kennen viele der Gefahren, haben vielleicht schon einen Unfall erlebt. Dennoch ist ihnen oft nicht bekannt, welche Möglichkeiten es gibt, im Winterdienst sowohl gesund als auch professionell zu arbeiten. ■

JvK

Winterdienst: eine anspruchsvolle Aufgabe

KAPITEL 1



Transporter des Handtrupps mit Werkzeug und Streugut auf der Ladefläche

1

Spätherbst, der erste Schneefall während der Nachtstunden. Wer morgens aufbricht, stellt fest, dass die Hauptstraßen bereits geräumt, dass die Gehwege und Übergänge an Kreuzungen schon gestreut sind. Mainzelmännchen scheinen über Nacht gewirkt zu haben. Doch dann sieht man Mitarbeiter der Stadt mit ihren Räumfahrzeugen fahren. Die Mitarbeiter des Winterdienstes sind nachts um drei oder vier Uhr aufgestanden, geweckt vom Telefonanruf eines Kollegen und sind in der winterlichen Kälte und Dunkelheit zum Baubetriebshof gefahren. Haben noch schnell einen Kaffee getrunken, ihr Fahrzeug hergerichtet, und sind bereits drei Stunden bei der Arbeit, wenn sich Schüler und Arbeitnehmer um 7.30 Uhr auf den Weg machen.

Der kommunale Winterdienst beinhaltet alle Arbeiten zur Herstellung der Verkehrssicherheit auf den kommunalen Straßen, Gehwegen und öffentlichen Flächen nach den lokalen zeitlichen Vorgaben der Gemeinde. Je nach Situation und Wetterlage räumen Mitarbeiter der Baubetriebshöfe ab früh morgens um drei Uhr Schnee und bringen Streusalz aus, um Glätte und Eisbildung zu verhindern. Die Aufgaben des Winterdienstes stellen hohe Anforderungen an die körperliche und psychische Leistungsfähigkeit der Beschäftigten. Die Arbeit im Winterdienst beinhaltet sowohl arbeitsplatzspezifische gesundheitliche Belastungen als auch spezifische Gefährdungen. Für Arbeitgeber gilt es, gute Rahmenbedingungen zu schaffen, um die Gesundheit der Mitarbeiter zu schützen und zu fördern. Der erste Schritt dazu sind die Beurteilung und Analyse der körperlichen und psychischen Belastungen und Gefährdungen am Arbeitsplatz.

Belastungen und Gefährdungen am Arbeitsplatz resultieren aus:

- Anforderungen durch die Tätigkeit selbst (Fahrzeug steuern, Schneeräumen)
- den Bedingungen im Arbeitsumfeld (Beleuchtung, Temperaturen am Arbeitsplatz, Witterungsbedingungen bei Arbeit unter freiem Himmel)
- den Arbeitsmitteln und Werkzeugen (Fahrzeuge, Schaufeln, Befüllungsanlage)
- der Arbeitsorganisation (Länge der Arbeitstage, Dauer der Ruhezeiten, früher Arbeitsbeginn, Informationsmanagement, Organisation der Einsatzgebiete, bauliche und technische Gegebenheiten)
- den sozialen Beziehungen (Kollegen, Anwohner, Vorgesetzte)

Diese verschiedenen Bereiche gilt es zu prüfen, wenn Belastungen beurteilt werden sollen.

KÖRPERLICHE BELASTUNGEN IM WINTERDIENST UND UNFALLGEFAHREN

Im Winterdienst variieren die körperlichen Belastungen je nach dem Arbeitsplatz der Beschäftigten erheblich. Beschäftigte, die mit der Schneeschaukel händisch arbeiten, müssen in höherem Maße direkte körperliche Kraft aufbringen als ihre Kollegen, die mit Kleinfahrzeugen oder Großfahrzeugen Räum- und Streudienste verrichten. Außerdem sind sie stärker der Witterung ausgesetzt.

„Körperliche Arbeit macht müde, vor allem bei kalter Nässe und tieferen Minusgraden“

Die Gefahr, die der Winterdienst beseitigen soll, ist für die Mitarbeiter selbst auch ein Problem. An allen Arbeitsplätzen stellen Eisflächen, Schneeflächen und Rutschgefahr bei den Zugängen zu Arbeitsorten eine Gefährdung dar. Die Beschäftigten müssen z. B. morgens auf ungeräumten Straßen zum Arbeitsplatz fahren.

Arbeitsplatz Handtrupp

Die Mitarbeiter, die den Handtrupps zugeteilt sind, haben die Aufgabe, Bushaltestellen, Treppen, Fußgängerüberwege an Kreuzungen oder Behindertenparkplätze mit Schneeschaukeln zu räumen und mit Handschaufeln Salz oder Split auszustreuen. Auch enge Wege, die für die Fahrzeuge nicht passierbar sind, fallen in ihren Bereich. Die zu räumenden Plätze werden abgefahren. Meistens sind je zwei Mitarbeiter mit einem kleinen Transporter unterwegs, auf dem auch das Streugut und die Schaufeln transportiert werden. Sie fahren eine kurze Strecke, steigen aus, verrichten für einige Minuten die Räumarbeit, steigen wieder ein, fahren wieder einige 100 m oder auch Kilometer, und so geht das während der ganzen Route.

Durch den Wechsel zwischen Fahren und Räumen müssen die Mitarbeiter des Handräumdienstes ständig aus ihrem Fahrzeug ein- und aussteigen, was anstrengend ist. Einerseits ist es angenehm, sich immer wieder im Fahrzeug aufwärmen zu können. Andererseits ist der häufige Wechsel zwischen warmen Innentemperaturen und kalten Außentemperaturen ungünstig und wird von 81% der Betroffenen als belastend bewertet, denn der Körper muss sich immer

wieder auf eine andere Temperatur einstellen. Dadurch besteht auch ein erhöhtes Risiko, sich eine Muskelzerrung zuzuziehen. Unpraktisch ist es zudem, die für die Arbeit draußen notwendigen Handschuhe immer wieder an- und auszuziehen.

Bei den Mitarbeitern der Handtrupps tritt die höchste körperliche Beanspruchung durch aktive Tätigkeit auf. Im Handdienst müssen beim Schneeräumen mit der Schaufel gerade bei Nassschnee erhebliche Gewichte gehoben und bewegt werden, was die Wirbelsäule und die Muskulatur des Rückens, der Schultern und der Arme stark beansprucht. Nicht zu unterschätzen ist auch die körperliche Belastung durch das Split- oder Salzstreuen, denn der schwere Eimer mit dem Streugut muss aus dem Fahrzeug gehoben und vom Mitarbeiter getragen werden, damit immer wieder Salz oder Split entnommen und mit einer kleinen Handschuppe verteilt werden kann. Der gefüllte Eimer mit Streugut wiegt bis zu 15 kg. Je nach den technischen Voraussetzungen im Baubetriebshof müssen die Mitarbeiter des Handdienstes unter Umständen auch ihr Kleinlastfahrzeug mittels Schaufeln in Handarbeit beladen, d. h. das Streugut vom Boden auf die Ladefläche heben.

Aus diesen körperlichen Anforderungen resultieren an langen Arbeitstagen Beschwerden. Immerhin wird die Arbeit über mehrere Stunden ausgeübt. Zwar gibt es immer wieder Unterbrechungen durch Fahrstrecken zum nächsten Platz, dennoch ist die Arbeit anstrengend. Unter moderaten Bedingungen dauert eine „Tour“ ca. fünf Stunden, doch

wenn starker Schneefall herrscht, müssen die Mitarbeiter wieder von vorne anfangen und sind dann bis zu zehn Stunden in Aktion.

Die Handtrupps arbeiten einen überwiegenden Teil der Arbeitszeit unter freiem Himmel. Sie sind den kalten Außentemperaturen und winterlichen Wetterverhältnissen während der Arbeit mehrere Stunden ausgesetzt. Zwar können sie sich auf den Strecken zwischen den zu räumenden Plätzen im Auto wieder aufwärmen, aber Nässe und Feuchtigkeit sind unangenehm: kein Schutz bei Schneetreiben, nasse Schuhe und Kleidung und die Gefahr auf glattem Grund auszurutschen, zu stürzen oder sich zu verletzen.

Körperliche Arbeit macht müde, vor allem bei kalter Nässe und bei tieferen Minusgraden. Die kältebedingte schlechte Durchblutung von Haut und Körperteilen schränkt die Beweglichkeit, Sensibilität und Geschicklichkeit ein. Gleichzeitig nehmen Reaktionsvermögen, Aufmerksamkeit und Leistungsfähigkeit ab, dadurch erhöht sich die Unfallgefahr.

Arbeitsplatz Räumfahrzeug

Die Fahrer von Räumfahrzeugen haben die Aufgabe, festgelegte Strasse, Wege und Plätze zu räumen und zu streuen, sowohl innerorts als auch auf Zugangsstraßen zu Ortsteilen. Dabei sind ganz unterschiedliche Räumfahrzeuge im Einsatz. Die größten Fahrzeuge sind LKW oder Traktoren, die mit Räumvorrichtungen umgerüstet wurden. Daneben gibt es Kleinfahrzeuge zum Räumen der Gehwege.



Kleinfahrzeug

Die Fahrer der Räumfahrzeuge sind besonderen Belastungen ausgesetzt. Körperlich wirkt sich Bewegungsmangel durch einseitige Tätigkeit negativ aus, denn sie sitzen mehr als 80% der Arbeitszeit im Führerhaus. Wenn sie ohne längere Unterbrechungen viele Stunden auf dem nicht immer gut gefederten Fahrersitz zubringen, sind nicht selten Rückenbeschwerden die Folge. So eine Situation tritt bei starken Schneefällen massiv auf, denn dann sitzen die Fahrer sieben und mehr Stunden hinter dem Steuer. Aber auch eine „normale“ Räumtour dauert ca. fünf Stunden, in der mit ein bis zwei Pausen durchgefahren wird. Für die Fahrer in den Kleinfahrzeugen und Traktoren sind Bodenunebenheiten und Vibrationen zusätzlich unangenehm. Hier gibt es oftmals Handlungsbedarf, um über gefederte Sitze Vibrationsschutz zu erreichen. In den Kleinfahrzeugen sind die Fahrer cabins je nach Bauart teilweise so eng bemessen, dass die Bewegungsmöglichkeit der Beine sehr eingeschränkt ist und das Sitzen bei längeren Fahrten sehr unbequem wird. Auch der Motorenlärm ist bei Kleinfahrzeugen oft noch mehr ausgeprägt. Lärm ermüdet und erschwert das konzentrierte Arbeiten. Für 21% der aus eigener Einschätzung von Lärm betroffenen Mitarbeiter stellt er eine starke Belastung dar, weitere 58% sind durch Lärm „etwas belastet“.

[KAPITEL 1]

Beschwerlich und riskant gestaltet sich für die Fahrer von Großfahrzeugen der Auf- und Abstieg in das Fahrzeug, weil dabei eine ziemliche Höhe zu überwinden ist und die Gefahr besteht, von den schmalen Aufstiegshilfen abzugleiten und zu stürzen. Es sind gute Griffe vorhanden, um sich hochzuheben und fest zu halten. Doch beim Abstieg ist man verleitet, dem Fahrzeug abgewandt herunter zu steigen, und da ist das Risiko größer, zu stürzen. Die Tritte sind mit Löchern versehen, um auch bei Schnee Halt zu geben, dennoch kann die Trittfläche vereist und damit rutschig sein.

Alle Arbeiten am Fahrzeug sollten bei Gefährdungsanalysen intensiv überprüft werden. Hier kommt es oft zu gefährlichen Situationen. Fehlen z. B. Aufstiegshilfen beim Fahrzeug, besteht Absturzgefahr. Manchmal klettern Beschäftigte auf das Schutzgitter über dem Salzbehälter ihres Fahrzeugs, um den Salzhaufen mit der Schaufel gleichmäßig zu verteilen, nachdem das Salz aus dem Silo in den Behälter geriebelt ist.

Auch aufgrund von baulichen Gegebenheiten können die Mitarbeiter in Gefahr kommen. In manchen Baubetriebshöfen ist z. B. die Salzlagerhalle weit abseits an einer nicht einsehbaren Stelle gelegen, in manchen Kommunen sogar außerhalb des Bauhofs. Wenn ein Beschäftigter hier alleine arbeitet und einen Unfall erleidet, so dauert es möglicherweise lange, bis Hilfe kommt. Dies ist problematisch, denn beim Befüllen der Fahrzeuge mit Salz oder Streugut ist eine erhöhte Unfallgefahr gegeben.

Immer wieder rutschen Fahrzeuge bei starker Glätte von der Straße in den Graben, wie Bauhofleiter und erfahrene Fahrer bestätigen. Die Fahrer müssen daher mit erhöhter Aufmerksamkeit auf verschneiten Straßen und Wegen, bei denen die Wegränder unter Schneewehen vergraben sind, unterwegs sein.



Großfahrzeug mit Pflug und Räumgutbehälter

Kälte und Zugluft kann auch an Arbeitsplätzen in Hallen belasten, vor allem wenn die Hallen nicht beheizt sind und nicht geschlossen werden können. Auch die Waschplätze für die Fahrzeuge sollten sich in einer geheizten Halle befinden. Beim Abspritzen der Fahrzeuge im Freien bilden sich gefährliche Eisflächen im Bauhof. Mit Nässe und Feuchtigkeit kommen auch die Fahrzeugführer in Kontakt, wenn sie das Fahrzeug nach der Arbeit reinigen. Zur Vermeidung von Rostschäden wird jedes Fahrzeug jeweils nach einem Einsatz komplett gereinigt und mit Wasser abgestrahlt. Hierbei entstehen feuchter Nebel, Feuchtigkeit und Nässe. Die Füße müssen daher gut in festen Schuhen geschützt sein.

Wenn die Sicht durch die Fahrzeugscheiben aufgrund von Schneefall oder Regen, von Dunkelheit oder beschädigten Scheibenwischerblättern nicht gut ist, strengt das Fahren mehr an und der Fahrer ermüdet schneller. Bei den Großfahrzeugen wird die Sicht dadurch beeinträchtigt, dass beim Räumen unter Umständen Schnee an die Frontscheibe geschleudert wird.

PSYCHOMENTALE ANFORDERUNGEN

Hohe Anforderung an Konzentration und Aufmerksamkeit

Ein hohes Maß an Konzentration und Aufmerksamkeit ist erforderlich, wenn die Fahrer das Fahrzeug steuern und gleichzeitig am Bedienpult den Schneepflug und das Salzstreugerät bedienen müssen. Beim Räumen innerhalb von Ortschaften muss der Fahrer in engen Straßen oder Wegen sehr häufig rangieren und dies bei Dunkelheit und Schneeglätte oder Eis. Er muss vorwärts fahren und mit dem Pflug räumen, den Pflug wieder hochnehmen, das Fahrzeug zurücksetzen, den Winkel verändern, wieder vorfahren. Teilweise sind mehrere Arbeitsgänge erforderlich,

denn im ersten Schritt wird geräumt, danach erst Salz ausgebracht. Viele Prozesse laufen parallel: fahren, räumen und streuen, alle Streuvorrichtungen außerhalb des Fahrzeuges im Blick haben und noch zusätzlich das Umfeld des Fahrzeuges auf beiden Seiten sowie über die Spiegel und Scheiben vorne und hinten kontrollieren. Bei geübten Fahrern sind viele Handgriffe und Koordinationen ohne bewusstes Nachdenken als automatisierte Abläufe abrufbar. Dennoch wird die mentale Leistungsfähigkeit und Konzentration beansprucht. Beim Rangieren kommen bei den LKW Spiegel zum Einsatz, mit denen die Sicht zur Seite und nach unten wie nach hinten relativ gut möglich ist. Problematisch ist es, wenn von vorne rechts jemand kommt.



Bedienpult im Räumfahrzeug für Streugut, Rückwärtsfahrkamera

Der Bereich unmittelbar vor dem Fahrzeug auf der rechten Seite ist etwas schlecht einsehbar. Hier besteht das Risiko, eine Person zu spät zu bemerken („Toter Winkel“). Daher fürchten die Fahrer die Stunde zwischen sieben und acht Uhr, wenn viele Schüler mit dem Fahrrad oder zu Fuß unterwegs sind.

Mit der an der Rückseite des Fahrzeugs befestigten Kamera muss der Fahrer beobachten, ob das Salz tatsächlich verteilt wird, denn zuweilen kommt es zu Verklumpungen. Dann muss der Fahrer halten, aussteigen und die Störung beheben.

Monotonie

Die Konzentration ist schwerer aufrecht zu halten, wenn die Arbeitstätigkeit eintönig ist, wie es im Winterdienst der Fall ist. Knapp die Hälfte der Befragten bewerten ihre Arbeit teilweise als eintönig. Immerhin 29% fühlen sich dadurch beeinträchtigt. Innerorts wird die Tätigkeit weniger als eintönig empfunden; dies gilt eher außerorts für den Handdienst und die Fahrer, die Räumdienste auf Landstrassen verrichten.

Verkehrssituation

Der Stressfaktor „Verkehrssituation“ zählt zu den sechs schlimmsten Arbeitsplatzbelastungen im Winterdienst. Andere Fahrzeuge nehmen nicht immer Rücksicht auf Streufahrzeuge. Oft sind die Fahrer ungeduldig oder sogar aggressiv. Bei Fußgängern oder Radfahrern haben die Winterdienstfahrer Angst, sie zu übersehen. Manchmal stecken die Räumfahrzeuge auch im Stau fest. Um während der Arbeit nicht durch den Verkehr behindert zu sein, versuchen die Beschäftigten, schon sehr früh mit ihren Räum- und Streudiensten fertig zu werden und zumindest stark befahrene Hauptstraßen abgeschlossen zu haben. Aber selbst in frühen Morgenstunden kommt es auch in ländlichen Gemeinden zu höherem Verkehrsaufkommen. Stress erzeugen parkende Fahrzeuge, die die Fahrbahn so stark verengen, dass ein Durchkommen kaum noch möglich ist.

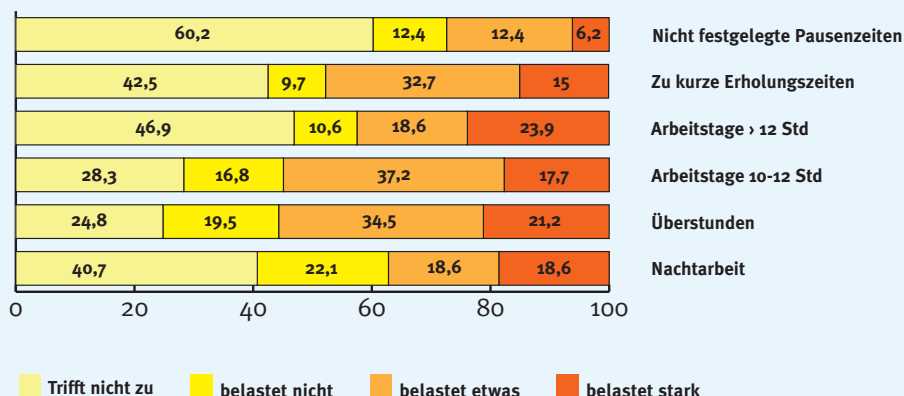
BELASTUNGEN AUS DER ARBEITSORGANISATION UND DEN ARBEITSZEITEN

Die gesundheitlichen Belastungen im Winterdienst werden am stärksten beeinflusst durch die Organisation der Arbeit. Wie ist die Größe, die Lage und der Zuschnitt des Räumgebietes, das ein Mitarbeiter zugeteilt bekommt? Wie lange sind die Arbeitseinsätze? Sind die Ruhezeiten so bemessen, dass eine Regeneration möglich ist? Eine personell sehr angespannte Situation, in der die Mitarbeiter häufig Überstunden machen, ist mit betrieblicher Gesundheitsförderung oder einem altersngerechten Gesundheitsmanagement nicht vereinbar.

Die Dauer der Arbeitseinsätze gestaltet sich für die Beschäftigten während Perioden mit winterlichen Bedingungen und starkem Schneefall zumindest für einige Tage, mitunter aber auch für Wochen als erhebliche Belastung. Probleme entstehen, wenn mit einem begrenzten Mitarbeiterstamm, der normalerweise Tagdienst ab sieben Uhr leistet, Winterdienste erledigt werden müssen, die morgens früh um vier Uhr beginnen und unter Umständen bis 21 Uhr fortgeführt werden müssen. Hier entstehen Situationen, in denen die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes schwierig wird. Die Folgen sind schwerwiegend, denn durch Überstunden, sehr lange Arbeitstage und Nachtarbeit steigt die Unfallgefahr. Sowohl die Beschäftigten als auch andere Verkehrsteilnehmer sind gefährdet.

Nach Messungen von Verkehrsexperten kommt es bereits nach zwei Stunden bei Führern von Fahrzeugen zu ersten Anzeichen von Ermüdung, zu Fehlern und Unkonzentriertheit. Experten schätzen, dass jeder vierte tödliche Unfall auf deutschen Straßen durch Übermüdung verursacht wird. Das größte Risiko besteht in den Nachtstunden bis sieben Uhr morgens. Durch die Kombination von überlangen Arbeitstagen bei zu kurzen Erholungszeiten bis zum nächsten Arbeitsbeginn kommt es zu einer Überbeanspruchung.

BELASTUNG DURCH ARBEITSORGANISATION IN %



chung der Leistungsfähigkeit. Körperlich zeigt sich das in Erschöpfung, Schlafproblemen und Schmerzen sowie Erkrankungen. Auf der psychischen Ebene fühlen sich die Mitarbeiter erschöpft und ausgelaugt. Im sozialen Bereich kommt es zu Spannungen in der Familie und unter Kollegen.

Belastung durch Organisation der Arbeitszeit

Nacharbeit trifft im Winterdienst vor allem diejenigen, die für den Schau- oder Wetterdienst eingeteilt sind. Ein bis zwei Mitarbeiter müssen nachts um drei Uhr die klimatischen Bedingungen auf den Straßen prüfen und entscheiden, welche Maßnahmen nötig sind (Streiffahrzeuge mit Salz, Schneeräumdienst). Sie alarmieren die Kollegen, die an diesem Tag Bereitschaft haben und bestellen sie zum Dienst ein. Bereits ab vier Uhr arbeiten dann vor allem Fahrer von Großfahrzeugen. Erst danach werden die Mitarbeiter benachrichtigt, die Kleinfahrzeuge fahren und die Gehwege räumen, als letztes die Handtrupps. Dieser ge-

staffelte Arbeitsbeginn ist aufgrund der Arbeitsabläufe sinnvoll. Diejenigen Mitarbeiter, die Nacharbeit leisten, erleben sie überwiegend als belastend. In der Tat ist das sehr frühe Aufstehen nicht gesund, weil es gegen den Biorhythmus des Körpers geht. Deshalb besteht in den frühen Morgenstunden die größte Gefahr, am Steuer einzuschlafen.

Die Zahl der geleisteten Überstunden hängt stark davon ab, wie schneereich und kalt ein Winter ist, wie groß die Belegschaft ist und wieviele Ersatzkräfte vorhanden sind, wenn es Ausfälle durch Krankheit oder Unfälle gibt. Außerdem können durch eine gute Arbeitsorganisation, z. B. Zweischichtsystem von Früh- und Spätschichten, extrem viele Überstunden vermieden werden. In der Studie waren 34,5% der Befragten durch Überstunden belastet, 21% fühlten sich stark belastet.

KAPITEL 1

Arbeitstage von 10-12 Stunden Länge

Langes Arbeiten war in der Studie für 70% der Befragten ein Thema. Überlange Arbeitstage sind nicht nur dem Wetter geschuldet, sondern auch fehlenden personellen Kapazitäten. So müssen in manchen Bauhöfen die Mitarbeiter „ihr“ Räumgebiet mehrmals am Tag abfahren, weil es keine Ablösung durch Kollegen einer anderen Schicht gibt. Verschärft wird das Ganze, wenn Kollegen erkranken. Bei anderen Bauhöfen sind die Arbeitszeiten so geregelt, dass überlange Arbeitstage auch bei starken Schneefällen über den ganzen Tag hinweg nicht nötig sind.

Arbeitstage, an denen sogar länger als 12 Stunden gearbeitet werden muss, sind nicht nur extrem anstrengend, sondern auch nach dem Arbeitszeitgesetz nicht zulässig. Mittlerweile ist gut belegt, dass das Unfallrisiko von Beschäftigten nach der achten bzw. neunten Arbeitsstunde exponentiell ansteigt. Solche überlangen Arbeitstage fielen immerhin bei mehr als der Hälfte, nämlich bei 53% der Befragten an. Sie sind vor allem dann problematisch, wenn dazwischen nicht genug Zeit zur Erholung bleibt und wenn mehrere Tage am Stück so viel gearbeitet werden muss. Dies kann bei schneereichen Wochen schon öfter einmal der Fall sein, wenn die Belegschaft zu klein ist. Solche Perioden, sagen die Mitarbeiter, gehen an die Substanz. Dies gilt für die Fahrer, die Rücken- und Beinschmerzen durch das lange Sitzen bekommen, wie für die Handdienstler, die erschöpft sind.

Bei überlangen Arbeitstagen wird den Mitarbeitern teilweise selbst die Verantwortung dafür überlassen, ob sie noch leistungsfähig genug sind, weiter arbeiten zu können. Überlange Arbeitstage sind für Mitarbeiter, die am Straßenverkehr teilnehmen, eine klare Gefährdung für die Beschäftigten selbst und für andere Verkehrsteilnehmer. Zudem sind solche Arbeitstage auch gesundheitsschädlich, wenn über die Belastungsgrenze hinaus Arbeit geleistet wird.

Zu kurze Erholungszeiten

Ist das Personal zu knapp, kommt der Bauhof bei starken Schneefällen schnell an seine Grenzen. Räum- und Streudienste sind den ganzen Tag bis in die Nachtstunden erforderlich. Da bleibt keine Zeit für die Erholung der Mitarbeiter. Nach Arbeitszeitgesetz müssen zwischen Arbeitschluss und Arbeitsbeginn elf Stunden Ruhezeit einge-räumt werden. Wenn Mitarbeiter um drei Uhr oder vier Uhr morgens wieder anfangen müssen, dürfen sie nur bis 16 bzw. 17 Uhr arbeiten. Doch die Räum- und Streupflicht besteht bis 21 Uhr. Das heißt, wer Spätdienst macht oder abends Rufbereitschaft hat, dürfte am nächsten Tag keinen Frühdienst leisten. Doch viele Bauhöfe haben kein Schichtsystem. Was die Situation verschärft: Es fehlen Arbeitskräfte in Reserve, um kranke Mitarbeiter ersetzen zu können. Das andere Problem ist, dass die Beschäftigten keine oder nur selten freie Wochenenden während der Wintermonate haben, um sich zu erholen. Teilweise gibt es eine Urlaubssperre von November bis Ende März.

Nicht festgelegte Pausenzeiten

Die Mitarbeiter der untersuchten Bauhöfe machen Frühstückspausen und fahren dafür meist zurück zum Bauhof, um im Pausenraum mit den Kollegen zusammen ihre Brotzeit einzunehmen. Diese Pause wird häufig dann eingelegt, wenn die erste Tour beendet ist oder wenn Streugut im Bauhof nachgeladen werden muss. Schwierig ist dies für Mitarbeiter, die große Gebiete abfahren müssen, aber langsame kleine Fahrzeuge haben. Sie schaffen es nicht, bis um neun Uhr oder zehn Uhr zur Pause zurückzusein und müssen dann unterwegs ihre Pause einlegen. Ihnen fehlt das Gespräch und der Kontakt untereinander.

Rufbereitschaft

Typisches Moment der Arbeitsorganisation im Winterdienst ist die Rufbereitschaft. Sie bedeutet, dass die Mitarbeiter sich darauf einstellen müssen, bei Schneefall oder Eisglätte morgens früh um 3.30 Uhr aufzustehen, zum Bauhof zu fahren und um vier Uhr mit der Arbeit zu beginnen. Diese Anforderung ist eine der größten Belastungen für die Beschäftigten.

„Die Mitarbeiter der Bauhöfe empfinden ein ausgeprägtes Verantwortungsgefühl für die Sicherheit von Verkehrsteilnehmern und Fußgänger“

Der Zustand der Planungsunsicherheit, die Frage „muss ich morgen früh um vier Uhr raus oder nicht“ bereitet vielen Mitarbeitern Probleme. 45% der Betroffenen gaben an, dadurch etwas belastet zu sein, 33% sehen es als starke Belastung. Denn diese Möglichkeit des frühen Arbeitsbeginns schränkt die Freizeitaktivitäten ein. Die Rufbereitschaft ist tariflich geregelt. In manchen Betrieben herrscht Urlaubssperre während der gesamten Winterzeit, und es wird eine permanente Dienstbereitschaft erwartet. In anderen Betrieben ist jeweils eine Schicht eingeteilt für die Rufbereitschaft, zum Beispiel für eine Woche. Durch Krankheitsausfälle gerät dieses System jedoch öfter ins Wanken.

Rufbereitschaft bringt Nachteile mit sich. So ist es für die Betroffenen häufig ärgerlich, Freizeit und Familie schlecht planen zu können. Wird es möglich sein, bei der Hochzeit der Cousine, beim Jubiläumsgeburtstag der Großmutter dabei zu sein oder nicht? Es ist für Mitarbeiter im Winterdienst nicht selbstverständlich, einen Winterurlaub planen zu können. Dabei wäre die Urlaubssperre während der Wintermonate bei guter Planung der Bereitschaftsdienste vermeidbar.

Schwierig ist es für Mitarbeiter, wenn Rufbereitschaften extrem kurzfristig angeordnet werden. Die Mitarbeiter erfahren manchmal Freitag Mittag, dass sie ab Samstag früh um drei Uhr Rufbereitschaft haben. Auch sonst kommt es immer wieder vor, dass Beschäftigte sehr kurzfristig gebeten werden, am nächsten Tag zu arbeiten, bzw. es wird am Tag vorher Bereitschaft angeordnet. Hintergrund dafür ist einerseits möglicherweise eine sich ändernde Wetterlage, die doch einen Volleinsatz nötig macht. Oder es sind Kollegen erkrankt und müssen ersetzt werden. So ein kurzfristiger Arbeitseinsatz kollidiert nicht selten mit privaten Vorhaben

und Planungen. Kommt es regelmäßig zu sehr kurzfristigen Anordnungen, wird das von den betroffenen Beschäftigten auch als Mangel an Respekt durch den Vorgesetzten empfunden, wenn er die Planungen nicht frühzeitiger aufstellt. Aufgrund von Internet und Wetterprognosen lassen sich Schneefälle relativ gut vorhersagen. Letztlich entscheidet jedoch der Schaudienst während der frühen Morgenstunden, ob ein Einsatz notwendig ist und in welchem Umfang.

PSYCHISCHE UND SOZIALE STRESSFAKTOREN

Hohe Verantwortung für eigene Arbeit und andere Verkehrsteilnehmer

Eine ausgeprägtes Verantwortungsgefühl empfinden die Mitarbeiter der Bauhöfe für die Sicherheit von Verkehrsteilnehmern und Fußgänger. Sie fühlen sich zuständig und verantwortlich, durch ihre Arbeit Unfälle zu verhindern. Auch gesetzlich werden sie verantwortlich gemacht: Der Bauhof und der einzelne Beschäftigte sind rechtlich verpflichtet, die Arbeit genau zu dokumentieren, damit im Schadensfall überprüft werden kann, inwieweit der Bauhof seiner Räum- und Streupflicht nachgekommen ist.

Gefahren beurteilen

Das Beurteilen von Gefahren ist eine verantwortungsvolle Anforderung im Aufgabenbereich jedes Beschäftigten im Winterdienst. Vor allem die Vorgesetzten und die im Schaudienst tätigen Mitarbeiter müssen entscheiden, welche Maßnahmen (Räumen, Salzen etc.) zu treffen sind, auch auf der Basis von Wetterprognosen. Doch selbst der Mitarbeiter im Handdienst muss abschätzen, welche Menge Salz er streuen muss, damit Schnee- und Eis gut auftauen, und dabei auch die Entwicklung der Temperaturen im Laufe des Tages und in den nächsten Tagen im Blick haben.

Entscheidungen treffen beim Schaudienst

Maßgeblich fällt die Beurteilung der Lage vor allem Vorgesetzten oder dem sogenannten Schau- oder Spähdienst zu. Der Schaudienst entscheidet, ob die Kollegen ausrücken müssen. Dies erzeugt Stress, denn Fehleinschätzungen können die Ursache für Unfälle sein. Oder aber die Kollegen sind ungehalten, wenn sie ohne Not aus dem Bett geholt werden. Die Mitarbeiter im Schaudienst erleben diese Aufgabe insgesamt als aufreibend: Sie müssen früh aufstehen und entscheiden, ob ein Arbeitseinsatz erforderlich ist.

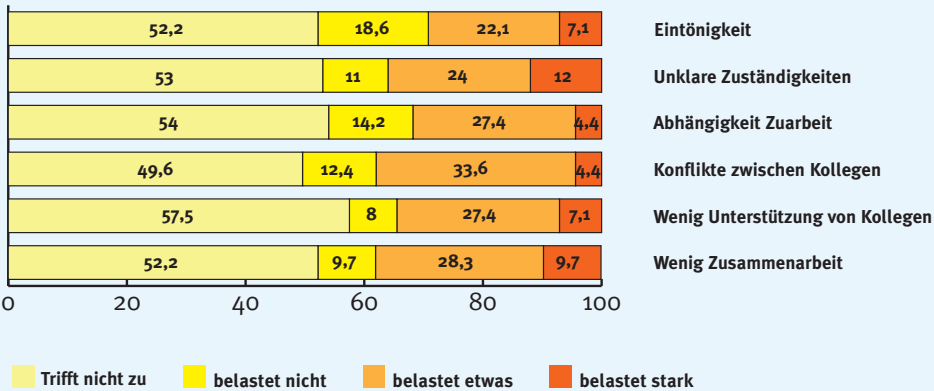
Betriebsklima und Zusammenarbeit im Bauhof

Oftmals bilden Mitarbeiter aus dem Betriebshof, der Gärtnerei und eventuell noch anderen Abteilungen den Winterdienst. Die Zusammenarbeit funktioniert nicht immer reibungslos mit der Folge, dass es zu Abstimmungsproblemen kommt und die Arbeit weniger Freude macht. Dies kann sich auf die Arbeitsmotivation auswirken. Gerade im Winterdienst arbeiten die Mitarbeiter überwiegend alleine. Daher ist für sie der gute Kontakt und der Austausch mit den Kollegen bei

den Pausen oder bei Aufräumarbeiten wichtig. Auch die Unterstützung durch Kollegen ist eine sehr wichtige Gesundheitsressource am Arbeitsplatz. Wer keine Unterstützung erlebt, den wird diese Situation beeinträchtigen und psychisch belasten. Ein Drittel der Befragten der Studie gab an, zu wenig Unterstützung von Kollegen zu erhalten.

Auch Konflikte zwischen den Kollegen im Bauhof bleiben nicht aus: 38% der Befragten leiden darunter. Konflikte können, wenn sie nicht offen ausgetragen werden, die Gesundheit der Mitarbeiter beeinträchtigen. Durch überlange Arbeitstage und Ermüdung steigt auch die Anspannung unter den Mitarbeitern. Die Krankheitsraten sind bei den Bau- und Betriebshöfen relativ hoch. Insofern ist es nachvollziehbar, dass 30% der Befragten angeben, durch das Fehlen von Kollegen belastet zu sein und 15% sogar stark belastet. Fehlen Kollegen, müssen die übrigen aushelfen und länger arbeiten. Sie müssen im Handdienst alleine fahren, ein anderes Gebiet teilweise mit erledigen etc. Die Mehrarbeit aufgrund von Erkrankungen ist erheblich.

STRESSFAKTOREN FÜR BESCHÄFTIGTE – IN %



Die Abhängigkeit von der Zuarbeit von Kollegen ist insgesamt relativ gering. Die Hilfe von Kollegen wird gebraucht, wenn das Fahrzeug defekt ist und repariert werden muss. Oder im Salzlager, wenn Leute vom Handdienst jemanden brauchen, der mit dem Lader ihre Fahrzeug mit Streugut belädt. Die Kollegen mit Kleinfahrzeugen können beispielsweise bestimmte Bereiche für den Handdienst übernehmen. Etwa ein Drittel der Beschäftigten sieht sich durch die Abhängigkeit von der Zuarbeit durch Kollegen belastet.

Unklare Zuständigkeiten können Stress verursachen. Normalerweise sind die Streugebiete fest auf bestimmte Personen verteilt und zugewiesen, so dass einzelne Mitarbeiter teilweise mehr als zehn Jahre „ihr“ Gebiet fahren und dort auch schon viele Anwohner kennen. Probleme treten auf, wenn die Gebiete verändert oder neu verteilt werden oder wenn Kollegen erkranken und dann andere diese Bereiche mit übernehmen müssen.

Mitsprache und Information der Mitarbeiter

Fragen der Arbeitsorganisation im Baubetriebshof werden hauptsächlich vom Tagesdienstleiter, vom Bauhofleiter und vom Abteilungsleiter im Rathaus bzw. vom Bürgermeister selbst entschieden. In den Bauhöfen ist es üblich, nach dem Winter und vor dem Winter ein Treffen mit allen Mitarbeitern durchzuführen, um die Anregungen der Beschäftigten zu hören und aufzugreifen. Das betrifft z. B. die Größe der Räumgebiete. In der Studie wünschten sich dennoch viele Mitarbeiter, dass mehr Gespräche und Austausch über die Arbeit im Winterdienst geführt werden. Sie würden sich mehr Gelegenheiten wünschen, um ihre Beobachtungen und Überlegungen, aber auch Probleme zu besprechen. In der Hektik des betrieblichen Alltags fehlt dafür oft die Zeit und der richtige Moment. Hier sind Vorgesetzte gefordert, das Gespräch mit den Mitarbeitern zu suchen.

An die Grenzen der Mitbestimmung stoßen Mitarbeiter und Vorgesetzte, wenn aufgrund von Sparzwängen Stellen gestrichen werden oder Bereiche an Fremdfirmen vergeben werden.

Wenig Verständnis durch Anwohner

Ein erheblicher Stressfaktor für den Winterdienst sind unzufriedene Anwohner, die manchmal sogar tätlich auf die Beschäftigten losgehen, sie beschimpfen oder im Bauhof anrufen und sich bei der Gemeinde beschweren. Dies passiert relativ häufig. Wenig Verständnis durch Anwohner kennen 79% der Befragten aus eigener Erfahrung. Rücksichtslosigkeit oder Gedankenlosigkeit sowie Kritik von Seiten der Anwohner ist aus der subjektiven Sicht der Winterdienstmitarbeiter die schlimmste Belastung. Selten erhalten die Beschäftigten im Winterdienst freundliche und anerkennende Worte von Anwohnern. Die Mitarbeiter, die ja mitten in der Nacht aufstehen müssen und wirklich hart arbeiten, vermissen dies. Die Mehrheit von 67 % der Befragten gab an, durch Kritik von Anwohnern psychisch etwas oder stark belastet zu sein. Hier besteht für den Arbeitgeber eine wichtige Aufgabe, Mitarbeiter vor Angriffen zu schützen und mit geeigneten Maßnahmen die Öffentlichkeit über die Arbeit des Winterdienstes zu informieren.

Wenig Anerkennung des Vorgesetzten

Zu wenig Lob von den Vorgesetzten erhalten 62% der Befragten: 32% davon fühlen sich dadurch „stark“ belastet, 46% belastet. Auch bei den Gesprächen und Interviews kam der Wunsch nach mehr Anerkennung durch Führungskräfte zur Sprache, und das betrifft gerade auch die höheren Führungsebenen. Die fehlende Anerkennung drückt sich aus Sicht der Beschäftigten nicht nur in expliziten Äußerungen aus, sondern auch im Management, wenn beispielsweise die Beschäftigten immer sehr kurzfristig über Bereitschaften informiert oder die Mitarbeiter mit den billigsten Schaufeln ausgestattet werden. Dies verstehen sie als fehlende Wertschätzung für sich und ihre Arbeit.

Verbesserungen hingegen, wie etwa gutes Schuhwerk, neue Fahrzeuge, ergonomische Fahrersitze u. Ä. werden auch als Anerkennung empfunden. Mangelnde Anerkennung wirkt nicht nur demotivierend, sondern wird auch als mangelnder Rückhalt von Seiten der Vorgesetzten erlebt, und dieser Rückhalt wiederum ist die erwiesenermaßen wirksamste Ressource dafür, dass Beschäftigte am Arbeitsplatz gesund bleiben. ■

JvK

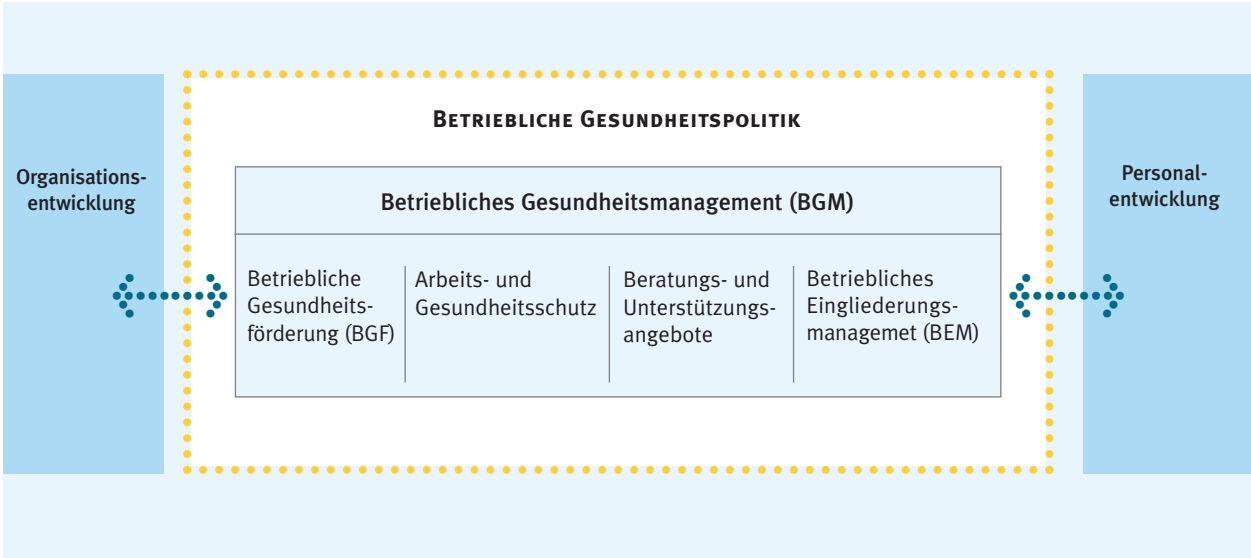
Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Die körperlichen und psychischen Belastungen bei der Arbeit, aber auch die demografische Entwicklung machen es immer wichtiger, die Arbeit ganzheitlich gesundheitsgerecht zu gestalten. Hierbei reicht es nicht aus, lediglich Maßnahmen zu ergreifen, die das Gesundheitsverhalten der Beschäftigten in den Mittelpunkt stellen, wie beispielsweise Bewegungs- und Ernährungskurse. Vielmehr sollte eine betriebliche Gesundheitspolitik angestrebt werden, welche das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) eng mit der Personal- und Orga-

nisationsentwicklung verzahnt. Die Gesundheit der Mitarbeiter sowie deren Arbeitsfähigkeit sollte bei allen Entscheidungsprozessen berücksichtigt werden .

Unter Arbeitsfähigkeit wird "das Potenzial eines Menschen, einer Frau oder eines Mannes, eine gegebene Aufgabe zu einem gegebenen Zeitpunkt zu bewältigen" (Illmarinen/ Tempel 2002, S. 85) verstanden. Dafür ist ein systematisches BGM erforderlich.

KAPITEL 2



2

VORGEHENSWEISE ZUR EINFÜHRUNG EINES BGM

Nachdem die oberste Leitung einer Einführung eines BGM zugestimmt hat, ist der erste Schritt, Strukturen zu schaffen. Hierzu wird ein Arbeitskreis Gesundheit mit folgender Besetzung gegründet:

- Hauptverantwortlicher für BGM
- Mitglied der obersten Leitung mit Entscheidungskompetenz
- Personalrat
- Fachkraft für Arbeitssicherheit

- Betriebsarzt/-ärztin
- Ggf. Vertretung der Personalabteilung
- Ggf. Schwerbehindertenvertretung, Gleichstellungsbeauftragter
- Weitere Teilnehmer nach Bedarf, z. B. externe Berater

In diesem Arbeitskreis werden gemeinsame Ziele für die Einführung von BGM definiert. Diese sollten spezifisch, terminierbar, messbar, machbar und erreichbar sein. Danach wird eine Strategie für die Umsetzung entwickelt: Kennzahlen werden benannt, Themenbereiche und Instru-

BEGRIFFSDEFINITIONEN DER DIN SPEC 91020

■ Betriebliches Eingliederungsmanagement

Maßnahmen des Betriebes, Arbeitsunfähigkeit zu überwinden oder erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und Arbeitsplätze zu erhalten, wenn Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren, mit Zustimmung der betroffenen Person und unter Beteiligung der zuständigen Interessenvertretungen und ggf. des Betriebsarztes.

■ Betriebliche Gesundheitsförderung

Maßnahmen des Betriebes unter Beteiligung der Organisationsmitglieder zur Stärkung ihrer Gesundheitskompetenzen sowie Maßnahmen zur Gestaltung gesundheitsförderlicher Bedingungen (Verhalten und Verhältnisse), zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden im Betrieb sowie zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit.

■ Betriebliches Gesundheitsmanagement

Systematische sowie nachhaltige Schaffung und Gestaltung von gesundheitsförderlichen Strukturen und Prozessen einschließlich der Befähigung der Organisationsmitglieder zu einem eigenverantwortlichen, gesundheitsbewussten Verhalten.

■ Betriebliche Gesundheitspolitik

Rahmen zur Festlegung von Zielen zum Schutz und zur Förderung von Gesundheit und Sicherheit der Organisationsmitglieder und des dabei zur Anwendung kommenden Verständnisses von Gesundheit und der angenommenen Wechselwirkungen, die als Teil der Unternehmenspolitik den Unternehmenszielen ebenso wie dem Wohlbefinden und der Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter dient.

Kernprozess des Betrieblichen Gesundheitsmanagements



[KAPITEL 2]

mente für die Analyse festgelegt. Idealerweise wird der oben beschriebene Kernprozess in einer Dienstvereinbarung festgehalten. Ebenso notwendig ist es, hierfür sowohl finanzielle als auch personelle Ressourcen zur Verfügung zu stellen. Gegebenenfalls müssen einzelne Personen qualifiziert werden, um diese Aufgabe zu bewerkstelligen zu können.

Ist-Stand analysieren

Zu Beginn einer ausführlichen Analyse steht die Auswertung der vorliegenden Daten wie Fehlzeiten, Unfallgeschehen etc. Daraus ergeben sich evtl. bereits erste Rückschlüsse auf Schwerpunktthemen, die zu behandeln sind. Daneben sollte die Perspektive der Mitarbeiter berücksichtigt werden, z. B. mittels Mitarbeiterbefragungen und Gesundheitszirkel. Es ist zu empfehlen, externe Berater mit einzu beziehen, die diesen Prozess begleiten. Sowohl Krankenkassen als auch die gesetzliche Unfallversicherung bieten entsprechende Unterstützung an.

Bevor der Prozess startet, sollten alle Beteiligten ausführlich informiert werden.

Dies gilt im Besonderen für die Führungskräfte, denn sie spielen eine tragende Rolle. Sind sie vom Veränderungsprozess überzeugt, können sie als Motor agieren. Da die Unterstützung der Mitarbeitenden außerordentlich wichtig ist, sollte sich der Arbeitskreis Gesundheit ausführlich Gedanken darüber machen, mit welchen Kommunikationsmitteln die Belegschaft am besten erreicht werden kann. Die Analyse wird abgeschlossen mit einer Information der Belegschaft über die Ergebnisse.

Maßnahmen planen

Aufgrund der Analyseergebnisse kann der Arbeitskreis Gesundheit nun kritische Bereiche identifizieren und Unterziele formulieren, die mit entsprechenden Maßnahmen erreicht werden sollen. Für die Entwicklung der Maßnahmen sollten Verbesserungsvorschläge von Beschäftigten beispielsweise aus moderierten Gesundheitszirkeln oder themenzentrierten Workshops einfließen, da sie die Experten ihres Arbeitsplatzes sind. Durch die Beteiligung wird auch die Akzeptanz der Maßnahmen erhöht. Bei den Maßnahmen sollte es sich nicht nur um verhaltensorien-

tierte Angebote handeln, wie Rückenschulen oder Entspannungskurse, sondern auch um verhältnisorientierte Maßnahmen, wie zum Beispiel die Umstellung von Ablaufprozessen. Dies bewirkt eine nachhaltige Änderung. Sind Maßnahmen beschlossen, ist es wichtig, die Mitarbeiter zu informieren, damit sie positive Veränderungen und Erfolge mit dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement in Verbindung bringen. Ebenso wichtig ist zu erklären, warum gewünschte Maßnahmen nicht umgesetzt werden können.

Maßnahmen umsetzen

Der Arbeitskreis Gesundheit kontrolliert die Umsetzung der Maßnahmen; manche lassen sich kurzfristig umsetzen und sorgen für schnelle Erfolge. Andere wiederum, besonders jene mit einem hohen Veränderungspotenzial und mit vielen verschiedenen Beteiligten, benötigen mehr Zeit. Hier ist es wichtig, sie nicht aus dem Blick zu verlieren.

Maßnahmen überprüfen

Um festzustellen, ob die Ziele erreicht wurden und die Maßnahmen wirksam sind, bedarf es einer regelmäßigen Evaluation, z. B. durch Bewertungsbögen bei Kursen oder durch Interviews mit Beteiligten. Darüber hinaus ist es ratsam, sich bereits bei der Planung der Analyseschritte und der Definition der Ziele Gedanken zu machen, wie Veränderungen messbar gemacht werden können. Eine Möglichkeit ist die turnusmäßige Wiederholung von Befragungen.

Ein Betriebliches Gesundheitsmanagementsystem ist dann eingeführt, wenn die in der Grafik dargestellten Prozessschritte dauerhaft in den Strukturen verhaftet sind und es als lernender Prozess verstanden wird.

HANDLUNGSFELDER FÜR BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT

Es gibt viele Faktoren, die die Gesundheit und die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten beeinflussen. Finnische Forscher sind dieser Frage nachgegangen und haben das Modell "Haus der Arbeitsfähigkeit" entwickelt. Anhand dieses Modells lassen sich die verschiedenen Stellhebel, an denen BGM ansetzen sollte, gut darstellen.

Im untersten Stockwerk ist die **Gesundheit** angesiedelt. Sie ist die Grundlage jeglicher Arbeitsfähigkeit. Einschränkungen in diesem Stockwerk z. B. durch dauerhafte Fehlbelastung durch schweres Heben und Tragen wirken sich nicht nur negativ auf die Gesundheit aus, sondern auch auf die Arbeitsfähigkeit. Gezielte Maßnahmen können die Gesundheit und somit auch die Arbeitsfähigkeit stärken, z. B. Rückenschulkurse oder Angebote zur Entspannung sowie gesunder Ernährung.

Gleichzeitig ist Gesundheit eine individuelle Ressource, die durch viele Faktoren beeinflusst wird, die nicht direkt mit der Arbeit in Verbindung gebracht werden können, wie zum Beispiel genetische Bedingungen, individuelle Verhaltensweisen oder das soziale und familiäre Umfeld. Deshalb ist es auch wichtig, dies zu berücksichtigen (Illmarinen 2011).

Die **Kompetenz** befindet sich im zweiten Stockwerk. Die Kompetenz beschreibt sowohl erlernte Fähigkeiten aufgrund der beruflichen Ausbildung oder fachlichen Weiterbildung als auch persönliche Fertigkeiten und Erfahrung der Individuen. Durch Fort- und Weiterbildungsangebote, wie Kommunikations- oder Konfliktbewältigungstrainings oder Fahrsicherheitstrainings kann dieses Stockwerk gut gefördert werden. Im Zeitalter des technischen Fortschritts und der Globalisierung wird kontinuierliches Lernen immer bedeutsamer (Illmarinen 2011).

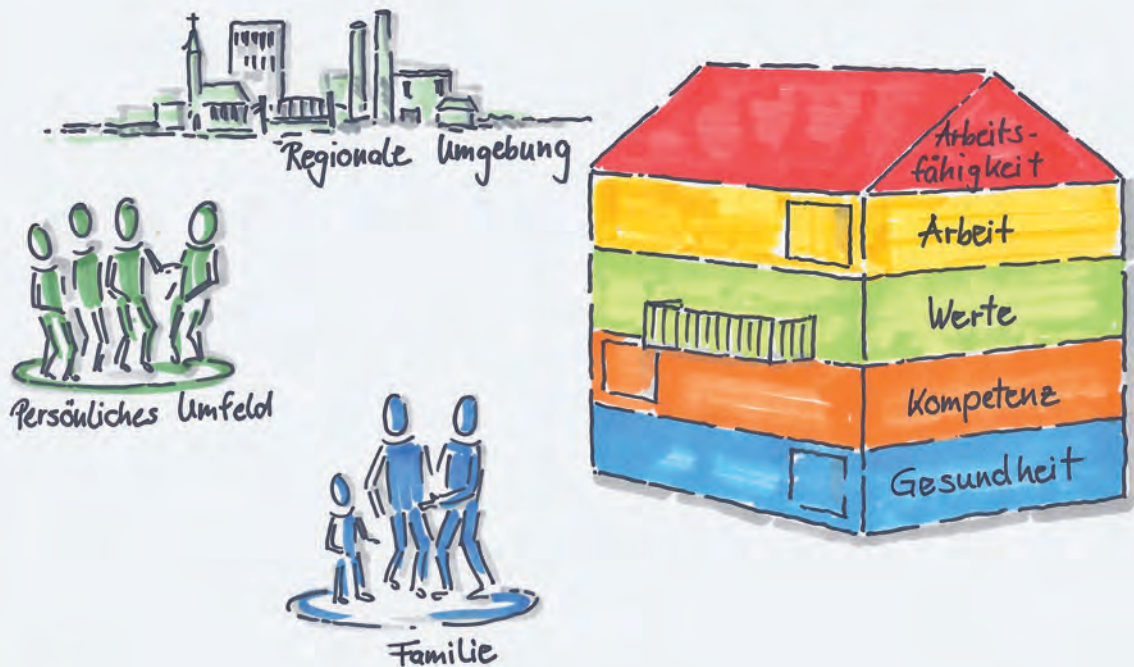
Im nächsten Stockwerk sind die **Werte**. Sie beschreiben Einstellungen und Motivation. Diese beiden Faktoren haben direkten Einfluss auf das Arbeitsverhalten. Wertschätzung und Anerkennung sind wichtige Faktoren in diesem Bereich.

Das größte Stockwerk ist das Vierte, das die verschiedenen Facetten der **Arbeit** umfasst. Hier sind die Elemente

untergebracht, die sich direkt aus dem Arbeitsplatz ergeben und auch die anderen Stockwerke stark beeinflussen können:

- die Arbeitsumgebung mit ihren Licht-, Luft- und Temperaturverhältnissen u.v.m.
- das soziale Umfeld von Kollegen und Vorgesetzten
- die eigentliche Arbeitsaufgabe, deren Anforderung und Inhalt

HAUS DER ARBEITSFÄHIGKEIT



Haus der Arbeitsfähigkeit nach Juhani Ilmarinen. Bildnachweis: iga/Brigitte Seibold

- die Arbeitsorganisation, wie zum Beispiel die Arbeitszeit oder Pausengestaltung
- die Führung und das Management als einem der verantwortungsvollsten Faktoren, da Führungskräfte einen starken Einfluss auf die Arbeitsgestaltung haben

Das "Haus der Arbeitsfähigkeit" hat sich bereits als ein gutes Kommunikationsmodell erwiesen und kann in den verschiedenen Phasen der Umsetzung des BGM gut genutzt werden. Eine ausführliche Beschreibung finden Sie in dem Buch "Arbeitsfähig in die Zukunft" von Marianne Giesert (Hrsg.) 2011.



In einer südbayerischen Kommune wurde jetzt das Betriebliche Gesundheitsmanagement eingeführt. Grundlage für die Konzeption der Einführung war Haus der Arbeitsfähigkeit.

In einem ersten Schritt wurden der Arbeitskreis Gesundheit gegründet und die Mitarbeiter über die Einführung des BGM informiert. Mit Hilfe einer Mitarbeiterbefragung wurde die Ist-Situation ermittelt. Die Rücklaufquote betrug 86%. Die Ergebnisse lieferten bereits erste Schwerpunktthemen wie zum Beispiel Information und Mitspracherecht sowie Arbeitsbedingungen. Die Ergebnisse der Befragung wurden den Mitarbeitern in Informationsveranstaltungen kommuniziert. Des weiteren analysierte eine Sportwissenschaftlerin die gesundheitlichen Probleme bei den zentralen Arbeitsvorgängen. Dabei wurde die hohe Belastung des Rückens und des Schulterbereichs durch die Kehrbewegung deutlich. Die Analysephase wurde mit der Durchführung eines Gesundheitszirkels abgeschlossen.

Neben einer genauen Beschreibung der Belastungen und Stärken erarbeiteten die Teilnehmer konkrete Verbesserungsvorschläge. So wurde beispielsweise mehr Mitsprache bei der Anschaffung von Arbeitskleidung oder -geräten, sowie Neuberechnung der Strecken vorgeschlagen. Die Vorschläge wurden dann von den Gesundheitszirkelteilnehmern dem Arbeitskreis Gesundheit vorgestellt, der anschließend die Umsetzung der Maßnahmen auf Basis der Vorschläge & Ergebnisse plante. Dabei berücksichtigte er die einzelnen Stockwerke des Hauses der Arbeitsfähigkeit.

Stockwerk Gesundheit: Auf Basis der Analyse durch die Sportwissenschaftlerin wird jetzt den Mitarbeitern eine Rückenschule angeboten.

Stockwerk Kompetenz: Es wird ein Handbuch entwickelt, in dem die Aufgaben der Straßenreinigung für alle verständlich beschrieben werden.

Stockwerk Werte: Bei zukünftigen Neubeschaffungen testen die Gesundheitszirkel vorab neue Arbeitskleidung und -geräte über einen bestimmten Zeitraum. Ihre Meinung wird bei der Ausschreibung berücksichtigt.

Stockwerk Arbeit: Unter Berücksichtigung der örtlichen Gegebenheiten werden die Strecken neu berechnet.

Sowohl die beschlossenen als auch die abgelehnten Vorschläge wurden allen Mitarbeitern vorgestellt und erläutert. Insgesamt werden die beschlossenen Maßnahmen von den Mitarbeitern als gut bewertet, und sie sind mehrheitlich der Meinung, dass das Projekt zur Einführung eines BGM zu ihrer Arbeitszufriedenheit beiträgt. Um den Prozess dauerhaft zu implementieren, wird derzeit ein kontinuierlicher Gesundheitszirkel initiiert, und es soll eine Folgebefragung geben.

Arbeitszeit gesundheitsförderlich gestalten

KAPITEL 3

Die Lebenszeit jedes Menschen ist begrenzt und alle wollen sie sinnvoll und zufriedenstellend gestalten. Das gilt selbstverständlich auch für die Arbeitszeit, die für Beschäftigte einen Großteil ihrer Lebenszeit ausmacht. Oft wird nicht mehr für den Lebensunterhalt gearbeitet, sondern für die Arbeit gelebt, im positiven wie im negativen Sinn. Wenn die knapp bemessene Freizeit hauptsächlich dazu dient, sich für die Erwerbsarbeit zu regenerieren und fit zu halten, wenn Familie und soziale Kontakte unter überlangen Arbeitszeiten und Schichtdiensten leiden, wenn dem physiologischen Schlafbedürfnis nicht Genüge getan wird und ständige Verfügbarkeit z. B. bei monatelanger Rufbereitschaft das Freizeitverhalten bestimmen, wird die Lebensqualität entscheidend beeinträchtigt. Dies wirkt sich auf die Gesundheit der Beschäftigten aus: Im Bereich der kommunalen Bauhöfe sind die Krankheitsraten in den letzten Jahren ständig gestiegen.

Eine Ursache hierfür ist die zu dünne Personaldecke, wenn tatsächlich Winterdienst durch die bayerischen kommunalen Bauhöfe geleistet werden muss. Verschärft wird das Problem durch alternde Belegschaften, die einer physischen und psychischen Dauerbelastung im Winterdienst mit Rufbereitschaft, Schichtdienst, Nachtarbeit und langen Arbeitszeiten bei verkürzten Ruhezeiten auf Dauer nicht gewachsen sind.

Zu den gesicherten arbeitsmedizinischen Erkenntnissen in Bezug auf Lebens- und Arbeitszeit gehört:

1. Nachtschlaf ist erholsamer und gesundheitsförderlicher als Schlafen zu Tagzeiten, da sich der Körper zwar auf veränderte Schlafrhythmen ein-, aber nicht wirklich umstellt.
2. Als normales Schlafbedürfnis wird in der Schlaforschung eine ununterbrochene Schlafdauer von sechseinhalb bis zehn Stunden angesehen. Eine Schlafdauer von unter fünf Stunden wird als Schlafentzug bewertet.
3. Schlaf und Erholungszeit können nicht „nachgeholt“ werden, sondern nur die Auswirkungen zeitnah ausgeglichen werden.
4. Nach neun Stunden Vollarbeit steigt das gesundheitliche Risiko für Arbeitsunfälle und Wegeunfälle exponentiell an.
5. Die körperliche Leistungsfähigkeit sinkt ab einer Arbeitsdauer von sechseinhalb Stunden kontinuierlich. Bei älteren Beschäftigten ist dieser Effekt deutlicher als bei jüngeren zu beobachten.
6. Kombinationen von Arbeitstätigkeiten zu ungünstigen Zeiten und mit überlanger Dauer, z. B. Überstunden während der Nachtarbeit, führen schneller zu verminderter Leistungsfähigkeit und zu Erschöpfung.
7. Die für den Biorhythmus ungünstigste Arbeitszeit liegt in den frühen Morgenstunden.
8. Ständiges Arbeiten gegen den allgemeinen gesellschaftlichen Rhythmus, z. B. während der Nachtzeit und am Wochenende, führt dazu, dass die Teilhabe am gesellschaftlichen und sozialen Leben eingeschränkt wird.
9. Wiederkehrende kurze Pausen nach zwei Stunden erhöhen die Leistungsfähigkeit deutlich.

3

ARBEITSZEITGESETZ REGELT DIE ARBEITSZEITGESTALTUNG

Vor diesem Hintergrund versucht die Arbeitsgesetzgebung, vor allem auf europäischer Ebene, eine gesundheitsförderliche Arbeitszeitgestaltung für Beschäftigte zu regeln, indem Höchstarbeitszeiten, Mindestruhezeiten, Ausgleichszeiträume, arbeitsfreie Zeiten, Pausenregelungen usw. festgelegt werden. Für Deutschland maßgeblich ist dabei das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) vom 6. Juni 1994 in der aktuellen Fassung.

Wichtigste Regelungen sind:

- Nachtarbeit (zwischen 23 und sechs Uhr); Anspruch auf Tagarbeitsplatz unter bestimmten Bedingungen
- werktägliche Arbeitszeit (acht Stunden, Verlängerung auf zehn Stunden nur mit Ausgleich)
- Ruhezeit (ununterbrochen elf Stunden)
- Ruhepausen
- Schichtarbeit

Neueste Forschungen der Universität Oldenburg belegen den direkten Zusammenhang zwischen Arbeitsdauer und allgemeiner Gesundheit sowie zwischen gesundheitlichen und sozialen Beeinträchtigungen (Anna K. Wirtz, Lange Arbeitszeiten; Untersuchungen zu den gesundheitlichen und sozialen Auswirkungen langer Arbeitszeiten; Dissertation Carl von Ossietzky Universität Oldenburg 2010).

Unter § 7 Arbeitszeitgesetz gibt es die Möglichkeit von Ausnahmeregelungen. Wichtig ist hierbei, dass sie nur greifen, wenn sie aufgrund eines Tarifvertrages zugelassen werden. Im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst TVöD (kommunaler Bereich) ist in § 6 Abs. 4 festgelegt, dass aus dringenden betrieblichen/dienstlichen Gründen auf der Grundlage einer Dienstvereinbarung von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden kann.



Das heißt...

- Nur wenn eine Dienstvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Personalvertretung existiert, kann von den Ausnahmeregelungen in § 7 Abs. 1,2 und § 12 ArbZG Gebrauch gemacht werden. Die Ausnahmeregelungen müssen in der Dienstvereinbarung definiert werden.
- Sie betreffen vor allem die Verkürzung der Ruhezeit auf neun Stunden und die damit einhergehende Arbeitszeitverlängerung auf bis zu 12 Stunden.

Bestimmte Schutzvorschriften wie die Einhaltung einer Ruhezeit von elf Stunden, wenn die werktägliche Arbeitszeit über zwölf Stunden hinaus verlängert wird, können nicht per Dienstvereinbarung ausgehebelt werden. Für den Winterdienst mit Rufbereitschaft stellt sich das Problem, dass die Rufbereitschaft arbeitszeitrechtlich keine Arbeitszeit darstellt, d. h. theoretisch kann die Rufbereitschaft den ganzen Winter über geleistet werden. Erst wenn die Arbeit innerhalb des Rufbereitschaftszeitraums aufgenommen wird, greift das Arbeitszeitgesetz mit Höchstarbeitsgrenzen und Mindestruhezeiten.

Wird durch Dienstanweisungen von den Ausnahmeregelungen des Arbeitszeitgesetzes unter § 7 Abs. 2 Nr. 1 Gebrauch gemacht, gibt es keine Vorgabe der Mindestruhezeit im Gesetzestext. Hier ist davon auszugehen, dass die sonstigen Regelungen sowie die neuesten arbeitswissenschaftlichen und medizinischen Erkenntnisse herangezogen werden müssen. Ausdrücklich ist in § 5 Abs. 3 (ArbZG) zur Verkürzung der Ruhezeit in einem Ausschließlichkeitskatalog nur von Krankenhäusern und Pflege- und Betreuungseinrichtungen die Rede.

WAS BEDEUTET EINE DERARTIGE VERKÜRZUNG DER RUHEZEIT KONKRET?

KAPITEL 3



Beispiel: Eine Verkürzung der Ruhezeit auf die Hälfte der eigentlichen Ruhezeit von elf Stunden (= fünfeinhalb Stunden) würde bedeuten, dass abzüglich der Wegezeiten (min. 60 Minuten), der Zeiten des Fertigmachens und Essens nicht einmal mehr vier Stunden für den Erholungsschlaf bleiben. Wie oben bereits dargestellt, werden Schlafzeiten unter fünf Stunden am Stück als Schlafentzug gewertet. Studien zufolge sinkt die Leistungsfähigkeit bei 17 Stunden ohne Schlaf auf Werte ähnlich einem Blutalkoholspiegel von 0,5 Promille. Kein Arbeitgeber und kein Beschäftigter kann nach einer so kurzen Ruhezeit konzentriertes Arbeiten garantieren. Wird an mindestens 48 Tagen im Jahr mehr als zwei Stunden in der Zeit zwischen 23 und sechs Uhr gearbeitet, gilt der Beschäftigte als Nachtarbeitnehmer mit besonderen Schutzrechten. So darf die Vollarbeitszeit für Nachtarbei-

tnehmer acht Stunden nicht überschreiten (mit Dienstvereinbarung bis zu zehn Stunden). Schichtarbeitnehmer sind nach dem TVöD alle Beschäftigten, die innerhalb eines Rahmens von 13 Stunden eine um min. zwei Stunden versetzte Arbeitszeit im Zeitraum von längstens einem Monat leisten müssen. Dies trifft auf viele Bauhofbeschäftigte im Winterdienst zu. Die Beschäftigten in Bauhöfen sind tarifvertraglich bzw. arbeitsvertraglich zur Leistung von Samstags-, Sonn- und Feiertagsarbeit verpflichtet. Grenzen setzt das Arbeitszeitgesetz durch die Vorschrift, dass 15 Sonntage im Jahr beschäftigungsfrei bleiben müssen. Außerdem müssen die durchschnittlichen wöchentlichen Höchstarbeitsgrenzen insgesamt eingehalten werden. Für die Beschäftigung an einem Sonntag muss lt. ArbZG den Arbeitnehmer/innen ein Ersatzruhetag innerhalb von zwei Wochen gewährt werden (§ 11 Abs. 3).

Grundsätzlich kann Winterdienst in Bayern nicht allein durch eine saisonale Verlängerung der Arbeitszeit abgedeckt werden. Die Beschäftigten arbeiten tarifvertraglich durchschnittlich 39 Wochenstunden, d. h. ungefähr siebeneinhalb Stunden pro Tag. Um Räum- und Streudienste zwischen fünf und 21 Uhr abdecken zu können (16 Stunden), werden zwei komplette Schichten (8,45 Stunden) benötigt. Um längere Räumdienstzeiten, Wochenenden, Krankheitsausfälle und normalen Dienstbetrieb aufrecht erhalten zu können, sind drei Schichten nötig. Dies ist oft wegen der geringen Personaldecke nicht möglich.

Grundsätzlich sollten für die Arbeitsorganisation und damit die Arbeitszeitgestaltung im Winterdienst gelten:

1. Einhaltung aller Gesetze und Verordnungen, um die Gesundheit der Beschäftigten zu schützen, Risiken für sie und die Bevölkerung zu vermeiden und Haftungsfragen aus dem Weg zu gehen.
2. Wo Ausnahmen nötig werden, können sie nur mit den Beschäftigten und ihrer Vertretung ausgehandelt und in einer Dienstvereinbarung geregelt werden.
3. Dabei sind die neuesten arbeitsmedizinischen Erkenntnisse zu Rate zu ziehen, besonders was Dauer und Lage der Arbeitszeit, der Rufbereitschaft und der Ruhezeit angeht.
4. Die Ausnahmen sollten unter der Prämisse zeitnahen Ausgleichs von Belastungen stehen und nicht grundsätzlich finanzielle Kompensation verlängerter und ungünstiger Arbeitszeiten vorsehen.
5. Der Ausgleich von Belastungen muss sowohl kurzfristig als auch langfristig unter dem Gesichtspunkt altersgerechten Arbeitens gesehen werden.
6. Zusätzliche Kompensationen für das Leisten von Rufbereitschaft und Winterdienst mit hohen körperlichen und psychischen Belastungen können auch in Sport-, Weiterbildungsangeboten oder Gesundheitsmaßnahmen während der Arbeitszeit bestehen.
7. Freiwilligkeit geht vor Anordnung!

„Verantwortlich für den Arbeits- und Gesundheitsschutz ist immer der Unternehmer bzw. der Vorgesetzte“

8. Verantwortlich für den Arbeits- und Gesundheitsschutz ist immer der Unternehmer, in dem Fall der Bauhofleiter und sein direkter Vorgesetzter. Die Verlagerung des Haftungsrisikos auf die Beschäftigten, selbst die Fahrtüchtigkeit bzw. Einsatzfähigkeit nach zu kurzer Ruhezeit oder zu langer Arbeitszeit einschätzen zu müssen, ist nicht zulässig.
9. Freizeit muss auch im Winterdienst z. B. für ein ganzes Wochenende planbar sein, ohne zu einem Einsatz gerufen werden zu können.
10. Generelle Urlaubssperren während des Winterdienstzeitraums sind nicht zulässig, da Winterdienst in Bayern Hauptaufgabe der kommunalen Bauhöfe zu dieser Jahreszeit ist.

Damit diese Maßnahmen realisierbar sind, muss es eine realistische Personalbedarfsplanung für den Winterdienst unter Berücksichtigung der Fehlzeiten und der Alterszusammensetzung der Belegschaft geben, die langfristige Personaleinsatzplanung in Form von Dienstplänen für Normalarbeit und Winterdienst ermöglicht und den Beschäftigten Planungssicherheit, was Zeiteinteilung, aber auch was den Mindestverdienst betrifft, erlaubt. Dann wird aus der Verantwortung für den Winterdienst und die Allgemeinheit keine Last, die die Gesundheit der Beschäftigten auf Dauer schädigt. ■

KD

Arbeitssicherheit im Winterdienst

[KAPITEL 4]



4

Die oft schwierigen Witterungs- und Straßenbedingungen im Winterdienst stellen beim Räum- und Streudienst hohe Anforderungen an kommunale Fahrzeugführer. Beim Winterdienst von Hand oder mit Kleingeräten muss ebenfalls mit hohen Belastungen und Unfallgefahren für die Bauhofarbeiter gerechnet werden. Nicht vergessen sollte man auch die Beschäftigten im Bauhof, die die erforderlichen vorbereitenden Arbeiten wie Rüsten oder Be- und Entladen der Winterdienstfahrzeuge ausführen müssen. In den Kommunen steht der Bürgermeister/Oberbürgermeister hierbei in der Pflicht, für eine ausreichende Arbeitssicherheit im Winterdienst zu sorgen und eine dokumentierte Gefährdungsbeurteilung vorzulegen.

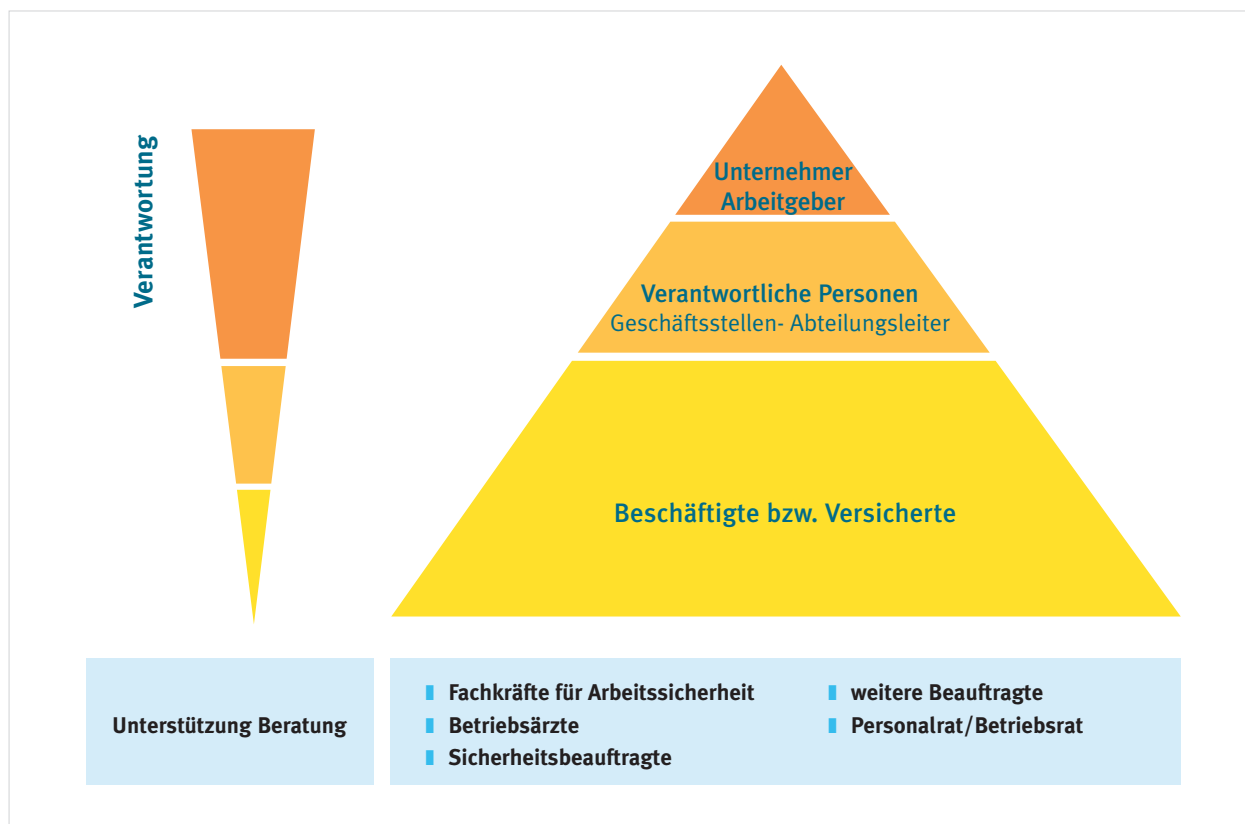
VERANTWORTUNG DES UNTERNEHMERS

Der Unternehmer hat die erforderlichen Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren zu treffen. In den §§ 2 bis 14 der Unfallverhütungsvorschrift „Grundsätze der Prävention“ GUV-V A1 sowie in staatlichen Arbeitsschutzvorschriften, z.B. §§ 3 und 4 des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) sind die Pflichten des Unternehmers beim betrieblichen Arbeitsschutz festgelegt. Insbesondere sind folgende Pflichten einzuhalten:

- Auswahl und Bestellung geeigneter verantwortlicher Personen
- Gestaltung sicherer Arbeitsplätze
- Anweisungen für einen gefahrlosen Arbeitsverlauf
- Überwachung der erteilten Anweisungen
- Wirkungskontrolle
- Sicherstellung einer wirksamen Ersten Hilfe
- Bestellung von Fachkraft für Arbeitssicherheit, Betriebsarzt, Sicherheitsbeauftragten

Der Unternehmer, in Kommunen der Bürgermeister/Oberbürgermeister, trägt grundsätzlich die Verantwortung für das Arbeitsergebnis und die Arbeitssicherheit seiner Beschäftigten. Da er aber in größeren Kommunen aus Zeitgründen nicht allen Pflichten selbst nachkommen kann, besteht die Möglichkeit der Pflichtenübertragung auf geeignete Mitarbeiter, z. B. Bauamtsleiter oder Bauhofleiter. Diese Beauftragung muss den Verantwortungsbe-
reich und die Befugnisse festlegen und ist vom Beauftragten zu unterzeichnen. Oftmals werden Mitarbeitern in Vorgesetztenpositionen bereits aufgrund ihrer Stellenbeschreibung bzw. ihres Dienstvertrages Unternehmerpflichten übertragen. Wenn dadurch die Verantwortlichkeiten des Arbeits- und Gesundheitsschutzes der Beschäftigten geregelt wird, ist keine spezielle Pflichtenübertragung mehr notwendig.

VERANTWORTUNG FÜR ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ IM UNTERNEHMEN



Nach Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) sind vom Arbeitgeber Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte zu bestellen, die gegenüber dem Arbeitgeber eine Beratungsfunktion haben - insbesondere bei Planung, Ausführung und Unterhaltung von Betriebsanlagen, bei der Beurteilung von Arbeitsbedingungen bzw. bei arbeitshygienischen Fragen und der Durchführung arbeitsmedizinischer Untersuchungen. In Unternehmen bzw. Kommunen mit regelmäßig mehr als 20 Beschäftigten muss es nach

§ 22 Sozialgesetzbuch Siebtes Buch (SGB VII) einen Sicherheitsbeauftragten geben. Seine Aufgabe ist es, auf Unfall- und Gesundheitsgefahren für die Beschäftigten in seinem unmittelbaren Wirkungskreis aufmerksam zu machen. Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Betriebsärzte oder Sicherheitsbeauftragte haben alle trotz unterschiedlicher Wirkungsbereiche nur eine beratende Funktion, die eine Übertragung von Unternehmerverantwortung ausschließt.

GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG

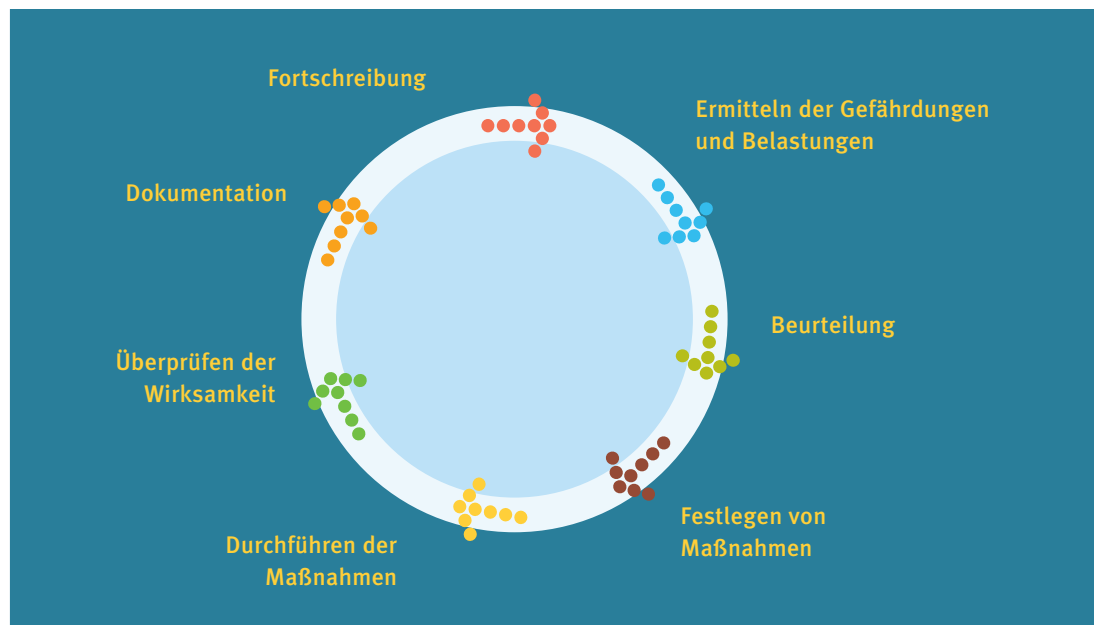
Der Arbeitgeber ist nach § 5 ArbSchG verpflichtet, die Gefährdungen zu ermitteln, denen die Beschäftigten bei ihrer Arbeit ausgesetzt sind. Er kann auch fachkundige Personen (z. B. externe Fachkräfte, Abteilungsleiter, Bauhofleiter mit Unterstützung durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit und den Betriebsarzt) mit der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung beauftragen. In der Beurteilung werden systematisch die Gefährdungen am Arbeitsplatz festgestellt und bewertet und erforderliche Maßnahmen veranlasst. Die Gefährdungsbeurteilung ist durchzuführen bei

- Erstbeurteilung an bestehenden Arbeitsplätzen
- betrieblichen Änderungen
- Neubeschaffung von Maschinen und Geräten
- Unfallhäufigkeit
- Änderung des Standes der Technik
- in regelmäßigen Abständen

Der Arbeitgeber muss bei der Gefährdungsbeurteilung seiner Dokumentationspflicht nachkommen. Es steht ihm aber frei, in welcher Form und in welchem Umfang er dies macht. Dadurch ist es möglich, die Beurteilungen individuell anzupassen und Aufzeichnungen, z. B. Protokolle von Betriebsbegehungen oder Betriebsanweisungen zur Dokumentation mit heranzuziehen.

Im Folgenden werden wesentliche Gefährdungen für Beschäftigte in kommunalen Bauhöfen aufgeführt und Maßnahmen gezeigt, die eine ausreichende Arbeitssicherheit im Winterdienst sicherstellen können. Zunächst wird auf die im Winterdienst geeignete Persönliche Schutzausrüstung eingegangen und danach die Arbeitsbereiche „Arbeiten im Bauhof“, „Winterdienst von Hand und mit Kleingeräten“ sowie „Winterdienst mit Fahrzeugen“ behandelt. Selbstverständlich sind bei jedem Bauhof je nach Beschäftigtenzahl, Ortsgegebenheit und unterschiedlichen Maschinen- bzw. Fuhrparks spezielle Gefährdungsbeurteilungen vorzunehmen und zu dokumentieren.

DURCHFÜHRUNG DER GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG



[KAPITEL 4]

**PERSÖNLICHE SCHUTZAUSRÜSTUNG (PSA)**

Im Winterdienst ist eine Persönliche Schutzausrüstung unverzichtbar, um Unfall- und Gesundheitsgefahren für die Beschäftigten zu verhindern. Bei Arbeiten im Bauhof muss bei Werkstattarbeiten, z. B. Schleif- und Schweißarbeiten bei Winterdienstfahrzeugen, die richtige PSA getragen werden. Außerhalb des Bauhofes müssen die Bauhofbeschäftigten vor Kälte und Nässe oder Gefahren durch fließenden Straßenverkehr geschützt werden.

Der Unternehmer ist verpflichtet, geeignete persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung stellen. Er ist jedoch auch dafür verantwortlich, dass diese Ausrüstung während der gesamten Benutzungsdauer gut funktioniert und sich in einem hygienisch einwandfreien Zustand befindet. Wichtig für die Arbeit im Freien, nasse Bekleidung und Schuhe im Bauhofgebäude trocknen zu können. Bei der Auswahl der PSA sind die Beschäftigten einzubeziehen. Für Arbeiten im Winterdienst ist die Persönliche Schutzausrüstung nach erfolgter Gefährdungsbeurteilung je nach Tätigkeit und Gefährdung von der Kommune bzw. der Bauhofleitung festzulegen. Häufig verwendete PSA im Winterdienst sind:

Augen- oder Gesichtsschutz:

z. B. beim Umgang mit Gefahrstoffen, bei Schleifarbeiten, beim Schweißen, bei Umgang mit Calciumchlorid-Staub

Atemschutz:

z. B. bei Arbeiten mit Strahlgeräten für körnige Strahlmittel und Farbspritzgeräten, Arbeiten mit gesundheitsschädlichen Gasen, Dämpfen (Gasfilter) oder Stäuben (Partikelfilter)

Schutzhandschuhe:

Arbeitshandschuhe bei normalen Arbeiten, chemikalienbeständige Handschuhe bei Arbeiten mit Chemikalien, Winterhandschuhe für Handtrupp

Sicherheitsschuhe:

- Geeignete Sicherheitsschuhe gemäß Gefährdungsermittlung
- S2-Schuh im Werkstattbereich
- S3-Schuh, wenn mit Eintreten in spitze oder scharfkantige Gegenstände zu rechnen ist
- Schnittschutzeinlage bei Motorsägearbeiten

Gehörschutz:

- muss zur Verfügung gestellt werden, wenn der Tages-Lärmexpositionspegel 80 dB(A) überschreitet
- Gehörschutz: Otoplastik, Kapselgehörschutz, Gehörschutzstöpsel
- bei Teilnahme am öffentlichen Verkehr darf nur dafür zugelassener Gehörschutz getragen werden

Warnkleidung:

- nach DIN EN 471
- Warnanzug, bestehend aus Jacke und langer Hose entsprechend Klasse 3

Wetterschutzkleidung:

- Wetterschutzkleidung mit hoher Wasserdampfdurchlässigkeit bei gleichzeitiger Winddichtheit
- Schutzkleidung gegen Kälte und Niederschläge: Überziehhacken und –hosen, Handschuhe, Schuhwerk, Ohren- und Kopfschutz
- Wetterschutzkleidung ggf. als Warnkleidung

ARBEITEN IM BAUHOFF**Geräte und Ausrüstungen für den Winterdienst:**

Überprüfen der Geräte und Ausrüstungen vor Beginn des Winterdienstes auf ordnungsgemäßen Zustand und Funktion

Arbeiten an hochgelegenen Stellen an Winterdienstfahrzeugen:

Standflächen für Arbeiten sowie sichere Aufstiegsmöglichkeit vorsehen

Salzlagerhalle:

- Elektrische Anlagen und Betriebsmittel regelmäßig kontrollieren
- FI - Schutzschalter mit 30 mA verwenden

Umgang mit Streusalz:

Böschungswinkel des Streusalzes in der Lagerhalle nicht zu steil werden lassen, um zu verhindern, dass das Streugut abrutscht und den Arbeitsbereich des Beschäftigten verschüttet



Beladen mit Streusalz

[KAPITEL 4]

Betanken mit Solelösung oder bei Staubeinwirkung von Calciumchlorid:

Atemschutz (Partikelfilter P2) tragen

Montage eines Streuautomaten auf Trägerfahrzeug:

Prüfen, ob das Trägerfahrzeug geeignet ist (Art der Ladungssicherung, ausreichende Stabilität der Ladefläche, Einhaltung der zulässigen Achslasten und Gewichte)

Abstellen von Streuautomaten:

Geeignete und zugelassene Stützeinrichtungen verwenden

Wechseln der Schürfleisten von Schneepflügen:

Maßnahmen ergreifen, damit Beschäftigte nicht vom umkippenden Schneepflug oder von Anbauteilen getroffen werden



Besondere Gefährdung beim Streuautomat: *Bei laufender Schneckenfördereinrichtung darf die Abdeckung des Streustoffbehälters (Gitter) nicht entfernt werden. Bei Verstopfungen sind geeignete Werkzeuge (z. B. Holzstiel) zu verwenden. Keine Reinigungsarbeiten nach Winterdiensteinsatz bei laufender Schnecke ohne Gitterabdeckung!*

Winterdienst von Hand und mit Kleingeräten

Persönliche Schutzausrüstung:

Schutz gegen Kälte und Nässe sowie vor fließendem Straßenverkehr – Schutzhandschuhe, geeignetes Schuhwerk, Wetterschutzkleidung und Warnkleidung

Winterdienst von Hand:

Bei Nassschnee Hilfsmittel wie Schneeschieber nutzen, Vorgaben der Rückenschule berücksichtigen

Umgang mit auftauenden Salzen:

Tragen von geeigneten Schutzhandschuhen, z. B. aus Nitril – oder Butylkautschuk, Hautschutz verwenden

Mitgängergeführte Geräte mit rotierenden Werkzeugen:

Rotierende Werkzeuge von mitgängergeführten Geräten müssen beim Loslassen der Stellteile durch „Totmannschaltung“ innerhalb von 10 sec stillstehen

Mitgängergeführte Schneepflüge:

Hand-Arm-Schwingungen mindern durch vibrationsdämpfende Elemente zwischen Maschine und Handgriffen

Kleinschlepper:

Neigung zum Umkippen durch geringe Spurweite, deshalb Bordsteine möglichst nicht überfahren oder rechtwinklig anfahren

Besondere Gefährdung bei handgeführten Schneeschleudern:

Verstopfungen im Auswurfkanal dürfen nur bei abgeschaltetem Antrieb und Stillstand der Geräte beseitigt werden. Es ist ein geeignetes Werkzeug mitzuführen und zu benutzen – niemals mit bloßen Händen in den Auswurfkanal greifen.

Winterdienst mit Fahrzeugen

Fahrzeugausrüstung:

auf Vollständigkeit der Fahrzeugausrüstung achten, insbesondere Warnwesten, Warnleuchte, Warndreieck, Verbandskasten, Feuerlöscher, leistungsfähiges Gebläse und Heizung, Winterreifen, Schneeketten

Aussteigen aus dem Führerhaus:

- Benutzung von Haltegriffen und Trittstufen
- nicht aus dem Führerhaus auf den Boden springen

Rückwärtsfahren, Wenden, Abbiegen:

- Beifahrer im Winterdienstfahrzeug (2. Mann) als Einweiser beim Rückwärtsfahren, Wenden oder unübersichtlichen Abbiegen
- alternativ Ausrüstung des Winterdienstfahrzeuges mit Rückraum-Kameraanlage

Hohe Schwingungsbelastungen im Räum- und Streudienst:

Einsatz von schwingungsdämpfenden luftgefederten Sitzen

Einsatz von Schneeschleudern und Schneefräsen:

Schneeverstopfungen oder andere Störungen in den Auswurfeinrichtungen nicht bei laufendem Antrieb beseitigen, da sonst Gefahr von Finger- bzw. Handverletzungen

Herablassen des Streutellers bei Streuautomaten:

Bediener seitlich vom Streuteller aufstellen, damit er nicht vom Streuteller oder von auslaufender Sole getroffen wird.



Beengte Platzverhältnisse im Kleinfahrzeug



Absturzgefahr beim Auf- und Abstieg



Besondere Gefährdung bei Winterdienstfahrzeugen: *Abstürze von hochgelegenen Stellen, wie Trittbrettern oder Steigleitern kommen immer wieder vor, insbesondere wenn Schnee und Eis die Begehrbarkeit beeinflussen. Oftmals fehlen auch geeignete Aufstiegsmöglichkeiten, so dass Beschäftigte, die zur Beseitigung von Störungen oder zur Kontrolle des Streustoffbehälters hochsteigen müssen, Gefahr laufen, auszurutschen und herunterzufallen. Auf geeignete, sicher zu begehende Aufstiegsmöglichkeiten bei Winterdienstfahrzeugen ist deshalb besonders zu achten.*

UNTERWEISUNG

Nicht alle Gefährdungen, die für Beschäftigte im kommunalen Winterdienst auftreten können, sind hier benannt worden. Dies ist, wie bereits erwähnt, Aufgabe des jeweiligen Arbeitgebers. Damit die Beschäftigten Sicherheits- und Gesundheitsgefährdungen erkennen und entsprechend handeln können, müssen sie eine auf ihre Arbeits- und Tätigkeitssituation zugeschnittene Unterweisung erhalten. Art und Weise einer Unterweisung sollten in einem angemessenen Verhältnis zwischen Gefährdungsumfang und Ausbildung bzw. Qualifikation des Beschäftigten stehen. Anlässe für eine Unterweisung können z. B. sein:

- Einstellung oder Versetzung
- Veränderungen im Aufgabenbereich
- Einführung neuer Arbeitsmittel
- Ergebnisse von Betriebsbesichtigungen
- Unfälle, Beinaheunfälle, Gesundheitsgefahren

Bei gleich bleibenden Gefährdungen ist die Unterweisung jährlich zu wiederholen, um den Beschäftigten die Möglichkeit zu geben, sich weiterhin sicherheits- und gesundheitsgerecht verhalten zu können. ■

MB

Was können Beschäftigte selbst tun?

KAPITEL 5

Der kommunale Winterdienst ist eine sehr verantwortungsvolle Aufgabe. Jedes Jahr sterben bei Wintereinbruch Verkehrsteilnehmer bei Unfällen auf glatten Strasse, stürzen Fußgänger wegen Eis- und Schneeglätte auf Gehwegen. Mitarbeiter im Winterdienst sind sich ihrer hohen Verantwortung nur zu deutlich bewusst. Sie können ihre Arbeit nur professionell und gesundheitsgerecht leisten, wenn einerseits von betrieblicher Seite gute Rahmenbedingungen geschaffen werden. Doch sie müssen andererseits auch selbst auf ihre Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz achten. Gesundheitsgefahren sollten ernst genommen werden, und sicheres Arbeiten muss selbstverständlich sein.

Die eigene Gesundheit und Leistungsfähigkeit zu erhalten, ist für Mitarbeiter jüngeren Alters meist noch kein Anliegen. Erst mit den ersten Bandscheibenbeschwerden oder anderen gesundheitlichen Störungen wird einem stärker bewusst, dass Gesundheit ein wertvoller Zustand ist und dass man selbst etwas dafür tun kann und auch sollte. Dann ist es aber möglicherweise schon zu spät, weil Schädigungen da sind, die nicht mehr umkehrbar sind. In den Baubetriebshöfen fällt den jüngeren Mitarbeitern der Handdienst noch leicht, für sie sind die Anstrengungen kein größeres Problem. Anders ist es schon für die Mitarbeiter, die 30 oder 40 Jahre und älter sind. Sie achten mehr darauf, ihre Kräfte zu schonen und unnötige Belastungen zu vermeiden. Gesundheitsschutz, wie z. B. rückenschonendes Heben, das Tragen von

Gehörschutz etc., sollte man sich jedoch bereits zu Beginn seiner Arbeitslaufbahn zur Gewohnheit machen. Und vom Arbeitgeber sollte eine altersngerechte Arbeitsgestaltung praktiziert werden.

Gesundheitsgerecht arbeiten und für einen gesunden Rücken sorgen

Beschäftigte in Baubetriebshöfen sind in ihrer Arbeit beim Winterdienst körperlichen Belastungen ausgesetzt, die zu Rückenschädigungen führen können. In der Studie klagten viele Beschäftigte über Probleme. Diese Belastungen lassen sich teilweise technisch reduzieren, aber nicht vollständig vermeiden. Dies ist die schlechte Nachricht. Die gute Nachricht: Gegen Schäden an der Wirbelsäule wie z. B. einem Bandscheibenvorfall kann man relativ einfach und mit wenig Aufwand selbst etwas tun. Durch gezieltes Muskeltraining kann die Stütz Muskulatur im Becken und Bauchbereich, aber auch entlang der Wirbelsäule so gestärkt werden, dass nicht nur ein wirksamer Schutz aufgebaut wird, sondern auch Beschwerden vermindert werden können.

Dieses Muskeltraining für Bauch- und Rückenmuskulatur muss sehr gezielt gemacht werden und die Übungen sollten regelmäßig durchgeführt werden. Das kann im Fitnessstudio an Geräten sein, aber auch zuhause oder im Sportverein. Mitarbeiter im Winterdienst denken vielleicht, wie viele Beschäftigte, die körperlich arbeiten, dass sie ihren Körper

5

schon durch die Arbeit trainieren und nach Feierabend ausruhen können. Dies ist nur teilweise richtig. Körperliche Belastungen am Arbeitsplatz, z. B. beim Heben von Gewichten, können kurzzeitig und dabei massiv einwirken, ohne dass

die Rückenmuskulatur dafür trainiert wäre. Bewegungen und Körperhaltungen am Arbeitsplatz sind in der Regel einseitig und können ein gezieltes Training der Stütz- und Muskulatur zur Vorbeugung von Rückenschäden nicht ersetzen.



[KAPITEL 5]



Um Rückenschädigungen zu vermeiden, ist es jedoch gleichzeitig wichtig, die Bewegungen bei belastenden Tätigkeiten während der Arbeit so auszuführen, dass die Belastungen für den Rücken möglichst niedrig bleiben. Wichtig ist es z. B. beim Heben von Lasten immer die Knie zu beugen. Bei längeren Fahrten im Räumfahrzeug wird der Rücken einseitig belastet durch das lange Sitzen und die Vibrationen des Fahrzeuges, die Erschütterungen durch Bodenunebenheiten. Hier sind Ausgleichsübungen und Streckübungen hilfreich.

Persönliche Schutzausrüstung verwenden

Gesundheitsgerechtes Arbeiten heißt natürlich auch, dass persönliche Schutzausrüstung getragen und eingesetzt wird. Im Winterdienst ist warmes, wasserfestes und rutschfestes Schuhwerk ebenso wichtig wie Schutzkleidung und gute Handschuhe. Sind geeignete Hilfsmittel wie z. B. Gehörschutz, der während des Fahrens getragen werden darf, nicht vorhanden, sind die Baubetriebshofleiter sicher damit einverstanden, dass diese beschafft werden.

Sich informieren

Gesundheitsgerechtes und professionelles Arbeiten beginnt damit, sich zu informieren. So sollte man die gesetzlichen Bestimmungen kennen. Was besagt die Arbeitsschutzgesetzgebung, welche internen und externen Vorschriften gibt es, welche Dienstanweisungen? Nur wer die gesetzlichen Regelungen kennt, ist in der Lage, Versäumnisse zu benennen und gegenüber dem Arbeitgeber die Einhaltung von Gesetzen anzumahnen. Es ist wichtig, Mängel zu melden, denn dadurch können Unfälle oder Erkrankungen vermieden werden. So sollte man Vorgesetzte über Mängel an Fahrzeugen, an Arbeitsmitteln oder der persönlichen Schutzausrüstung (Schuhe, Handschuhe etc.) informieren. Auch die Fachkraft für Arbeitssicherheit ist ein wichtiger Ansprechpartner für Fragen von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz. Wer Bedenken hat, kann sich auch vertrauensvoll an den Personalrat wenden.

Sicherlich kann der Arbeitgeber dazu motiviert werden, Gesundheitstage oder Fortbildungen zu organisieren, bei denen Informationen über gesundheitsgerechtes Arbeiten vermittelt werden. Informationen und Wissen kann man sich auch aneignen, indem man im Arbeitsschutzausschuss mitarbeitet oder sich zum Sicherheitsbeauftragten ausbilden lässt. Will man konkrete Verbesserungen in einzelnen Bereichen erreichen und hat auch Ideen für Lösungsvorschläge, so sollte man das betriebliche Vorschlagswesen nutzen oder Kollegen oder Vorgesetzte für diese Ideen gewinnen.

SICHERES UND GESUNDES ARBEITEN

- sich informieren über gesetzliche Bestimmungen und gesundheitsgerechtes Arbeiten
- sich über Gefahren am Arbeitsplatz unterweisen lassen
- Schutzkleidung, geeignetes Schuhwerk und Handschuhe tragen
- geeigneten Gehörschutz tragen
- Sicherheitshinweise an Fahrzeugen, elektrischen Anlagen etc. beachten
- Sicherheitsmängel und Gefahren an Vorgesetzte melden
- Vorschläge für Verbesserungen einbringen
- Belastungsanzeigen machen, auch schriftlich

Überlastung deutlich machen

Es ist gegen das eigene Interesse und die eigene Gesundheit, Überlastung durch ein ungünstiges Räumgebiet oder durch überlange Arbeitstage stillschweigend zu akzeptieren. Damit nimmt man möglicherweise sogar eine Gefährdung anderer in Kauf. Wer übermüdet ist, sollte nicht mehr am Straßenverkehr teilnehmen. Vorgesetzte nehmen die Überlastung ihrer Mitarbeiter am Arbeitsplatz nicht immer wahr oder sehen auch manchmal darüber hinweg, weil sie (auf den ersten Blick) keine Abhilfe wissen oder meinen, sich Sachzwängen beugen zu müssen. Daher ist es wichtig, die Überschreitung der eigenen Leistungsgrenzen gegenüber den Vorgesetzten anzusprechen und auch schriftlich anzuzeigen. Manchmal fällt es schwer, sich die eigenen Leistungsgrenzen einzugestehen und vor sich selbst anzuerkennen. Denn es scheint im Moment einfacher, den Konflikt zu vermeiden und den starken Mann zu mimen. Doch damit tut man weder sich selbst noch dem Arbeitgeber oder den Kollegen auf längere Sicht einen Gefallen. Überlastung kann zu Erkrankung führen, die die Situation im Betrieb weiter verschärft.

Wer bereits zehn Stunden ein Räumfahrzeug gefahren hat, wird ehrlicherweise eingestehen müssen, dass er nicht mehr voll leistungsfähig ist. Auch die Sicherheit der anderen Verkehrsteilnehmer erfordert vom Mitarbeiter im Winterdienst gute mentale und körperliche Fitness. Schlafmangel und Übermüdung bewirken, dass man ähnlich viele Fehler macht wie unter Alkoholeinfluss. Um der eigenen Sicherheit willen sollte man daher auf die Einhaltung der Mindestruhezeiten pochen. Wenn die Ausführung einzelner Arbeiten und Aufgaben offensichtlich sehr riskant erscheint, sollte man den Vorgesetzten auf diesen Missstand hinweisen und die Fachkraft für Arbeitssicherheit und den Personalrat informieren. Bergen Arbeiten nach eigener Einschätzung ein zu hohes Risiko, so ist man nicht verpflichtet, sie auszuführen.

Oft spielen finanzielle Interessen eine Rolle, wenn Mitarbeiter mit überlangen Arbeitstagen einverstanden sind. Bei der Einführung von Schichtsystemen, die solche überlangen Arbeitszeiten vermeiden helfen, bestehen daher zuweilen Vorbehalte von Seiten der Beschäftigten. Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter wie auch die Sicherheit anderer sollten jedoch klar Vorrang erhalten.

Fairness im Kollegenkreis

Jeder trägt zu einem guten Betriebsklima und einem fairen Umgang miteinander bei. Das Wohlbefinden am Arbeitsplatz wird sehr stark durch das zwischenmenschliche Klima bestimmt. Wenn man sich mit den Kollegen versteht und gut miteinander auskommt, macht die Arbeit mehr Freude. Umgekehrt wird das Arbeiten zur Qual, wenn die Stimmung schlecht ist und die Kollegen sich nur angiften. Hier ist jeder gefordert, dazu beizutragen, dass man sich im Kollegenkreis wohl fühlt. Jeder kann mithelfen, dass ein kollegialer und offener Umgangston herrscht. Jeder kann darauf achten, Kollegen nicht auszugrenzen. Wenn die Späße, Frozzeleien und dummen Sprüche in der Frühstückspause gegen bestimmte Kollegen unter die Gürtellinie gehen, ist es manchmal wichtig, einzuschreiten. Ist man selber Ziel von Angriffen oder Bemerkungen, kann es helfen, klar zu sagen, dass man diese Angriffe nicht mehr lustig findet.

RESSOURCEN WIRKEN ALS PUFFER GEGEN STRESS

Ressourcen im Team:

- *gegenseitige Unterstützung*
- *gemeinsame Ziele*
- *Verlässlichkeit*
- *Fairness*
- *klare Strukturen*

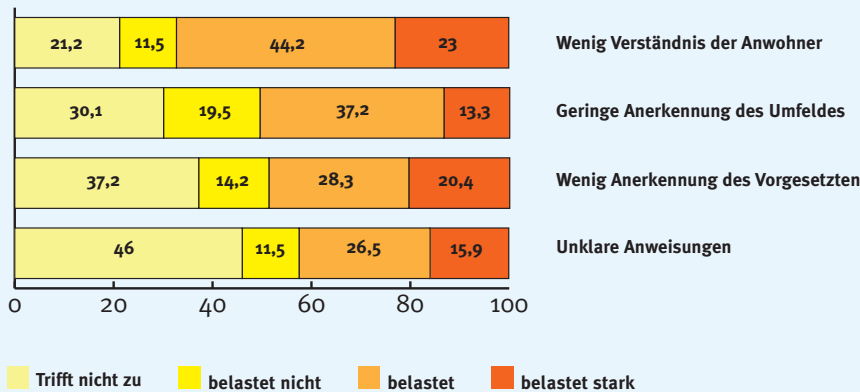
Umgang mit Angriffen von Bürgern

Ein interessantes Ergebnis der Studie in den bayerischen Baubetriebshöfen war, dass für die Mitarbeiter im kommunalen Winterdienst die Beschwerden von Bürgern, aber auch die Angriffe von Anwohnern große Stressfaktoren sind.

Immer wieder sind aggressive Äußerungen und sogar tätliche Angriffe von Seiten der Anwohner gegen Mitarbeiter im Winterdienst ein Problem. Anlass für diese Angriffe ist z. B., dass beim Räumen der Straße Schnee auf bereits von Anwohnern leergeräumte Einfahrten oder Gehwege zurückgeworfen wird. Dies ist kaum vermeidbar, doch die Anwohner sehen die sachlichen Gründe nicht. So müsste erklärt werden, dass dieses „Zurückschaufeln“ des Schnees auf Gehwege oder Einfahrten leider nicht vermeidbar ist. Denn der Anwohner, der gerade seine Einfahrt geräumt hat, nimmt es vielleicht als persönlichen Angriff, wenn kurz darauf der städtische Winterdienst wieder Schnee in diese Einfahrt einbringt.

Der Umgang mit aufgebrachtten Kunden oder Bürgern wird auch in speziellen Seminaren geschult. Im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung werden bei größeren Kommunen Schulungen angeboten. Mitarbeiter, die so ein Training mitmachen, lernen, wie sie in Konfliktsituationen mit Bürgern besser umgehen und Besonnenheit und Ruhe bewahren können. Die Mitarbeiter können auch anregen, dass in Rundschreiben der Gemeinde Informationen über die Arbeit des Winterdienstes vermittelt werden.

STRESSFAKTOREN IN %

**Mit Stress bewusst umgehen**

Für Mitarbeiter im Winterdienst ist generell die Auseinandersetzung mit dem Thema Stress lohnend. Was sind für mich persönlich Auslöser für Stress, in welchen Situationen gerate ich in Stress, könnte ich dies vermeiden, wie könnte ich in der stressigen Situation eventuell anders handeln? Für Mitarbeiter im Winterdienst sind z. B. oft parkende Fahrzeuge ein Ärgernis, das Stress verursacht. Wie kann in der Situation trotz der verengten Fahrbahn das eigene Fahrzeug sicher die Stelle passieren, schafft man das ohne Schäden? Stress ist nicht nur durch äußeren Druck verursacht. Stress macht man sich oft selbst, indem man zu perfektionistisch herangeht, sich selbst mit hohen Ansprüchen das Leben schwer macht. Wenn ein Fahrzeug im Weg steht, ist es vielleicht möglich, anzuhalten, und den Fahrer zu bitten, beiseite zu fahren.

Wer am Arbeitsplatz oftmals mit stressigen Anforderungen zu tun hat, sollte Sport machen, um für Ausgleich zu sorgen und den Stress auch körperlich abzubauen. In vielen Kommunen werden für die Mitarbeiter Kurse angeboten, die gesundheitliche Themen behandeln und kostengünstig besucht werden können. Auch andere Angebote der Betrieblichen Gesundheitsförderung sind oftmals interessant, machen Spaß und verbessern das allgemeine Wohlbefinden. ■

JvK

Schlusswort

Damit im kommunalen Winterdienst professionelles und gesundheitsgerechtes Arbeiten möglich ist, ist die Zusammenarbeit einer Vielzahl von Akteuren erforderlich. Zum einen sind die Beschäftigten selbst dafür verantwortlich, bei ihrer Arbeit auf ihre Sicherheit und Gesundheit zu achten. Dann haben Vorgesetzte und die Fachkraft für Arbeitssicherheit oder Sicherheitsbeauftragte Gefährdungsanalysen durchzuführen, die körperliche und psychische Gefährdungen berücksichtigen. Werden hier Defizite deutlich, müssen sie behoben werden. Die verantwortungsvolle Arbeit des Winterdienstes kann nur dann zuverlässig ausgeführt werden, wenn von betrieblicher Seite,

d. h. von der Kommune, die notwendigen Ressourcen zur Verfügung gestellt werden. Der Baubetriebshof sollte baulich so gestaltet sein, dass gute und sichere Arbeitsbedingungen bestehen. Und das geschulte und erfahrene Personal im Baubetriebshof sollte so bemessen werden, dass es bei einem Ausfall oder Krankheit von Mitarbeitern nicht gleich zur Überlastung der Kollegen kommt. Die Einführung eines Schichtsystems kann ein geeignetes Instrument sein, um den Problemen bei der Arbeitszeitgestaltung, wie etwa überlange Arbeitstage in den Schneeperioden und Einschränkungen bei der Freizeit durch Regelungen bei den Schichtbereitschaften zu vermeiden. ■ JvK

[SCHLUSSWORT]



Literaturhinweise

Gesund arbeiten - Gut leben mit gesundheitsverträglichen

Arbeitszeiten: ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Bundesverwaltung, Ressort 2
Tarifpolitische Grundsatzabteilung
Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin
Redaktion Sylvia Skrabs

Hauptsache Gesundheit

Tarif- und betriebspolitisches Drehbuch zum Arbeits- und Gesundheitsschutz:

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Bundesverwaltung, Ressort 2
Tarifpolitische Grundsatzabteilung
Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin
Redaktion Sylvia Skrabs
<http://arbeitszeit.verdi.de>

Anna Wirth: siehe Kapitel 3

Internetlink unter: <http://oops.uni-oldenburg.de/volltexte/2010>

Gesetzestexte abrufbar unter: www.gesetze-im-internet.de

Tarifvertrag (TVöD) abrufbar unter:

<https://tarif-oed.verdi.de/tarifvertraege/tvoed>

Broschüre der Unfallkasse des Bundes: Wegner, Björn (2009)

"Betriebliches Gesundheitsmanagement - in 6 Schritten zum Erfolg".

Download unter:

http://www.ukbund.de/downloads/Fachinformationen%20AP/Leitfaden_BGM1_pdf_Datei.pdf

Ratgeber

Badura, Bernhard; Ritter, Wolfgang; Scherf, Michael (1999):
"Betriebliches Gesundheitsmanagement - ein Leitfaden für die Praxis" Hans-Böckler Stiftung, Berlin: Ed. Sigma

Illmarinen, Juhani (2011): **Arbeitsfähig in die Zukunft**. In: Giesert, Marianne (Hrsg.) (2011): Arbeitsfähig in die Zukunft. Hamburg: VSA Verlag, S. 20-29

Illmarinen, Juhani & Tempel, Jürgen: **Erhaltung, Förderung und Entwicklung der Arbeitsfähigkeit - Konzepte und Forschungsergebnisse aus Finnland**. In: Badura, Bernhard; Vetter, Christian; Schellschmidt, Henner (Hrsg.) (2003): Fehlzeitenreport 2002. Berlin, Heidelberg, New York: Springer Verlag, S. 85-99.

DIN SPEC 91020 (DIN Spezifikation): **Betriebliches Gesundheitsmanagement**. Ausgabe 2012-07. Original-sprache Deutsch.





Impressum

Autorin: Juliane von Krause (JvK), Sozialwissenschaftliche Beratung, München,
Kirsten Drenckberg (KD), ver.di, Fachbereich Gemeinden,
Yvonne Kupske (YK) und Michael Böttcher (MB), Kommunale Unfallversicherung Bayern

Herausgeber: Kommunale Unfallversicherung Bayern (KUVB), Ungererstraße 71, 80805 München
und ver.di Bayern, Fachbereich Gemeinden, Schwanthalerstraße 64, 80336 München

Redaktion: Ulrike Renner-Helfmann, Kommunale Unfallversicherung Bayern

Grafik: Porta Design, München

Druck: Weber Offset, München

Fotos: Titel: Daniel Bujack/Fotolia (re.), focus finder/Fotolia; S. 4: pe-foto/Fotolia; S. 25: auremar/Fotolia; S. 28 Dron/Fotolia; S. 43 Tripod/Fotolia;
Juliane von Krause, Michael Böttcher, Yvonne Kupske